

PROYECTOS PARA UNA SOCIEDAD ABIERTA

INFORME N° 2

LEGISLACIÓN LABORAL CONTRA LOS MÁS NECESITADOS*

Alberto Benegas Lynch (h)
Martín Krause

1. Introducción

1.1. Confrontación en vez de cooperación

El análisis del tema de las relaciones laborales, y en particular el relacionado con su marco regulatorio, muchas veces parece ser un tema tabú o vinculado a un dogma cuya validez no puede ser cuestionada sin estar expuesto a la peor de las condenas.

Sin embargo, nuestra intención apunta a realizar un análisis de este tema tan importante sin prejuicios y sin compromisos sectoriales, a los efectos de poner algo de luz en un área que resulta vital para el establecimiento de una sociedad abierta.

El tema resulta de gran importancia puesto que, entre otras cosas, alude a la libertad para contratar y ganarse el sustento.

Esta libertad de trabajar resulta esencial para el bienestar de las personas, sea por el ingreso que de ella deriva como por la satisfacción y la autoestima que implica. El proceso económico está basado, precisamente, en la insustituible cooperación del trabajo en el contexto de la división de tareas de acuerdo con las peculiares habilidades y preferencias de cada uno. Esta especialización permite que los individuos puedan alcanzar un nivel de vida superior al que tendrían si actuaran aisladamente. La historia de la evolución de esta cooperación e interdependencia entre los individuos constituye una parte fundamental de la historia del ser humano. La historia de la evolución del orden social se refiere a un proceso de descubrimiento y selección de normas y convenciones que hacen posible y fructífera esa interdependencia.

Para quienes se desempeñan en el mercado laboral los marcos institucionales idóneos permiten mejores oportunidades de remuneración, de desarrollo de habilidades y, en general, de progreso como seres humanos. Para la

sociedad en su conjunto, las relaciones laborales armónicas se traducen en mejores perspectivas debidas a una mayor productividad e innovación, lo cual, a su vez, permite mayor competitividad internacional, mayor crecimiento económico y mejores oportunidades de empleo para todos.

Pero las "buenas" relaciones laborales no se dan en un vacío institucional. Dependen de un marco jurídico que proteja los derechos de los empleados y los empleadores, abriendo las posibilidades a múltiples y cambiantes arreglos contractuales.

Si las regulaciones laborales de un país no contribuyen a ello, si socavan la cooperación y la confianza mutua, si restringen las libertades y las oportunidades, los costos tienden a elevarse y a disminuir los beneficios de las partes contratantes y de la sociedad en su conjunto. De este modo surgen los problemas de desempleo, ingresos reducidos, menores posibilidades de capacitación, baja productividad escasa competitividad internacional y se afectan las autonomías individuales.

En la Argentina, todo el andamiaje de legislación laboral construido principalmente a partir de la década de los 40 está basado en la creencia de que las relaciones laborales, por naturaleza, operan necesariamente inmersas en el conflicto, en la lucha entre el "capital" y el "trabajo", ignorando la naturaleza fundamentalmente cooperativa de estas relaciones y la mutua dependencia entre el empleador y el empleado. Esta visión errada no permite comprender que el capital no contrata: está constituido por maquinarias, equipos, herramientas, instalaciones y combinaciones de factores productivos que hacen de apoyo logístico al trabajador para aumentar sus ingresos en términos reales.

Aquella concepción equivocada conduce a encorsetar los vínculos contractuales y lleva a permanentes conflictos laborales y luchas políticas entre organizaciones sindicales de empleados y empleadores, los cuales se pretende resolver con criterios corporativistas.

Se trata de un sistema que intenta proteger a los trabajadores no a través de su libertad y sus derechos, sino mediante su sujeción a sindicatos que los representan coactivamente. De este modo se ha introducido en la legislación sindical argentina la figura fascista de la personería gremial, la cual fue tomada de la Carta de Lavoro de Mussolini.

Por medio de estos derechos de representación de los sindicatos y de los mecanismos por los cuales las condiciones de trabajo y salarios negociados por un sindicato se aplican a quienes no pertenecen al mismo, los empleados y los empleadores ven reducidas sus opciones.

Las relaciones entre los sindicatos y los representantes empresarios están claramente delimitadas a través de mecanismos regulatorios para la negociación y la resolución de disputas. Esto ha significado una creciente intervención gubernamental a través del arbitraje obligatorio y la intervención política directa.

Además, la intervención del Estado ha ido mucho más allá del otorgamiento de poder a quienes negocian en nombre de todos los demás y ha reglamentado extensamente las relaciones de empleo a través del salario mínimo, la jornada laboral, las regulaciones sobre seguridad y accidentes del trabajo y las condiciones de contratación.

Si todas estas normas tenían como objetivo fomentar la "paz social" en los lugares de trabajo, y así elevar la productividad de la economía, su resultado ha sido un notorio fracaso. Los índices de desempleo, la caída de los salarios reales y la situación a la que han sido arrastrados gran parte de los trabajadores no hablan en favor de esta espesa maraña de regulaciones.

Como consecuencia de esta legislación, gran parte de los argentinos han decidido autoexcluirse de los supuestos beneficios que brinda. Así, por ejemplo, el actual ministro de Trabajo y Seguridad Social, doctor Rodolfo Díaz, declaraba ante el Senado de la Nación: .

"A esta característica particular de la situación del empleo en la Argentina se le agregan algunos datos y algunos fenómenos especiales de nuestro país. El más importante es la situación del empleo en negro. En todas partes del mundo hay empleo en negro. En todas partes de América Latina hay un volumen significativo de empleo en negro, pero el nivel que éste ha alcanzado en la Argentina en el final de la década del 80 y en estos años de la década del 90 no ha sido prácticamente alcanzado en otras partes".

"Según un estudio de la O.I.T., a fines de 1988 Buenos Aires tenía 2.300.000 trabajadores del sector formal de la economía en negro. Nuestras estimaciones nos dicen que se produjo algún descenso de este nivel de empleo en negro durante 1990; pero estaremos en los 2.200.000 ó 2.100.000 trabajadores en estas condiciones. "

"Esto significa, señor presidente, que hay 4.500.000 ó 5.000. 000 de habitantes ligados a una situación laboral que definimos como 'en negro' y que llamamos técnicamente 'empleo no registrado' en el Título II del proyecto del Poder Ejecutivo, término que es mantenido en el dictamen de la mayoría. "(1)

Y más adelante, en la misma presentación, el ministro comenta que "actualmente se da el fenómeno en algunas actividades de fractura del colectivo laboral: existen trabajadores en blanco y otros en negro; trabajadores contratados por las modalidades clásicas de la ley de contrato de trabajo y otros que realizan las mismas tareas pero que han sido contratados por una agencia de servicios eventuales".

El mismo punto es considerado por el subsecretario de Trabajo, Enrique Rodríguez: "El empleo no registrado o 'empleo en negro' es uno de los problemas sociales que aborda la Ley de Empleo. La existencia de dos millones y medio de trabajadores no registrados, que no cuentan con prestaciones sociales básicas, que están fuera del sistema previsional y tributario, que, básicamente, 'no existen',

impide a los argentinos hablar seriamente de la existencia de un sistema protector".(2)

En realidad, los dos millones y medio de trabajadores existen; son reales y su actitud se debe al mal llamado sistema "protector" pues, como veremos en el transcurso de este trabajo, no sirve para cumplir las funciones para las que fue concebido.

No son pocos los argentinos que han comprendido, después de larga y amarga experiencia, que el sistema laboral "populista" no brinda protección sino desempleo, que no brinda "beneficios laborales" sino costos y que cierra las puertas a las oportunidades de progreso personal.

Muchos trabajos se han realizado en la Argentina tratando de cuantificar la magnitud del empleo "en negro" o informal. Una de esas investigaciones, realizada por el Instituto de Estudios Contemporáneos en 1987, llegó a la conclusión de que 3 de cada 5 argentinos trabajan total o parcialmente en la economía informal: "[...] la encuesta revela que la población que trabaja comprende un 60% de las personas mayores de 14 años. De ellos, la parte formal y la no formal se dividen en dos grupos de aproximadamente el mismo tamaño. Un 29% mantiene ocupaciones formales, mientras un 31% está enteramente en la no formalidad: 22% son informales por cuenta propia y un 9% informales en negro. A la vez, de las personas que mantienen ocupaciones formales, existe una franja que comprende el 6% que tienen una segunda ocupación informal; es decir que participan tanto de uno como del otro segmento, pudiendo por lo tanto ser doblemente contabilizados. Si desestimamos al 40% que no trabaja, vemos que el 49% de los que trabajan tienen una ocupación formal, mientras que la informalidad abarca el 61%, ya sea por cuenta propia (36%), en negro (15%), o por segunda ocupación (10%)".(3)

Otra forma de eludir el denominado sistema "protector" consiste en la contratación de empleados temporarios por intermedio de las llamadas empresas de servicios eventuales. Al respecto, F.I.E.L. realizó un estudio para tratar de evaluar parcialmente la utilización de este recurso y llegó a las siguientes conclusiones:

"Sobre un panel de 210 empresas se contó con información de 136 firmas que permitió estimar que en el área del Gran Buenos Aires el empleo temporario abarca unas cuarenta y cinco mil a cincuenta mil personas por mes".

El mismo trabajo también informa sobre quiénes son los trabajadores temporarios: "En primer lugar, puede observarse, a partir de este relevamiento, que el 39% de los asalariados temporarios son menores de 25 años (el porcentaje correspondiente para la población económicamente activa ocupada es del 18%). Entre las mujeres el porcentaje de menores de 25 años se eleva al 46% (respecto de un promedio en la P.E.A. del 23%). Estos grupos de edad son los que presentan las tasas de desempleo más elevadas: 15,2% en octubre de 1987 en menores de 20 años (tasa media paró toda la población: 5,2%)".(4)

En definitiva, el fenómeno de la informalidad surge como respuesta de los damnificados por una legislación laboral supuestamente destinada a protegerlos, pero que en la práctica los deja sin posibilidades de trabajo. Este fenómeno no es nuevo:

"Los repartimientos de indios comenzaron en la época de Colón. Este exigió de los indios el pago del tributo a la Corona en especie. Habiéndose levantado los indios como consecuencia de esta medida, se los sometió y se los obligó a trabajar en beneficio de los colonos. La medida se fue extendiendo a distintas comarcas, aun cuando la reina Isabel no transigió con la costumbre y ordenó que los indios recobrasen su libertad, y que se señalase el tributo que debían pagar, 'debiendo compelerlos a trabajar en las cosas de nuestro servicio pagando a cada uno el salario que justamente vos pusieres devieren de aver según la calidad de la tierra'. Pero el pensamiento de la reina tampoco dio resultado, porque los indios en libertad huían y rehusaban trabajar aun recibiendo el salario, por lo cual la doctrina se inclinó a condicionar la libertad del indio con su psicología y con la realidad del ambiente".(5)

En estos momentos ya no se trata de sostener que la actitud de los informales argentinos se debe a "problemas psicológicos" o a la "realidad del ambiente", sino al clima de "confrontación" a que inexorablemente conduce la legislación laboral vigente.

" ¿Por qué se ha originado este tema del trabajo en negro? ", se pregunta el senador Oraldo Britos en la misma sesión del Senado de la Nación antes mencionada, y se responde: "Cuando asumió el gobierno constitucional (en 1983) luego del gobierno militar, se encontró con que en nuestro país había más de quinientos mil trabajadores en estas condiciones. Durante la gestión del doctor Alfonsín esta cifra se incrementó, llegando a los dos millones trescientos mil, lo cual perjudica sensiblemente el sistema de previsión social. Millares de compañeros se encuentran ahora sin una jubilación que justifique el trabajo desarrollado durante sus juventudes. Y no le queremos echar la culpa al gobierno radical; aquí ha existido, señor presidente, una culpa de los malos capitales que han estado en el país, de estos malos capitales que, en algún momento, denunció el señor senador Conrado Storani. Y ese comportamiento no se ha compadecido con los distintos gobiernos constitucionales que ha tenido nuestro país".

Esta manifestación es un ejemplo del análisis errado del problema laboral. Son en realidad esos "malos" capitales los que otorgan oportunidades de trabajo aceptadas voluntariamente por empleados, quienes de lo contrario se enfrentarían a la opción del desempleo generado por las políticas que adopta el propio gobierno. Es decir, se trastocan los roles de villano y benefactor. El ministro Díaz -aunque propone una legislación laboral a todas luces inconveniente- en la misma sesión adopta una perspectiva más cercana a la realidad: "El origen del empleo no registrado no está solamente en la perversidad del empleador. Es el fruto de una

larga crisis estructural, uno de los múltiples mecanismos que los empresarios, los trabajadores, los argentinos en general, diseñamos para enfrentar esa crisis".

Esta misma estructura de relaciones laborales que produce estos resultados encuentra eco en los propios legisladores, quienes para "solucionar" el problema insisten en la legislación dirigista, estatista y policial que le dio origen. La confrontación y la lucha de clases controlada por un Estado gendarme se encuentra en la concepción de las relaciones laborales que sustenta el senador Brasesco cuando manifiesta en la antedicha sesión: "Acá quiero decir una cosa. Nosotros tenemos una desgracia en nuestro país; es una desgracia histórica, por lo menos de los últimos veinte o treinta años. No tenemos policía. No tenemos policía del trabajo, no tenemos policía sanitaria. El Estado se encuentra con grandes inconvenientes para ejercer el poder de policía en materia laboral. El Ministerio de Trabajo, por su precario, deficiente, vetusto, rígido y anquilosado presupuesto, no tiene bajo ningún punto de vista la capacidad humana de poder arbitrar los medios de un gran contralor". Concepción que comparte su compañero de bancada, el senador Solari Yrigoyen: "Si hay trabajo en negro usted tiene muchos medios a su alcance para impedirlo: tiene el poder de policía, por ejemplo. Usted dijo que no es eficaz porque no hay cantidad suficiente de agentes. Pero usted puede denunciar ese hecho ante la Justicia. Precisamente, éstos fueron los argumentos que tuvimos en cuenta cuando se sancionó la norma que estoy citando; me refiero al proyecto de ley penal tributaria".

En síntesis, una concepción de las relaciones laborales basada en la confrontación y en el poder de coerción del Estado tiende a convertir a sus funcionarios en policías que controlan cómo buena parte de los ciudadanos ejercen su libertad para ganarse los medios de subsistencia evadiendo "los beneficios" de una frondosa "legislación protectora" construida durante décadas.

Otra opción que les queda a los argentinos y que han aplicado cada vez más asiduamente en los últimos tiempos es la de buscar oportunidades en otros países y emigrar. Paradójica conclusión de una legislación "protectora" que termina expulsando a los ciudadanos de supuestos beneficios.

También resultará paradójico para quienes abogan por este tipo de legislación comprobar que sus ancestros llegaron a este país, de a cientos de miles, cuando no había ningún tipo de "legislación protectora", pero sí incontables oportunidades de progreso. Es decir, cuando no existía legislación laboral los inmigrantes elegían este país, mientras que luego de años de "normas sociales" sus nietos deciden abandonarlo. Es interesante recordar que a principios del siglo actual y durante la última parte del siglo anterior la población se duplicaba cada diez años y los salarios e ingresos en términos reales eran superiores a los de Suiza, Alemania, Francia, España e Italia. Durante mucho tiempo la Argentina tuvo la segunda tasa más alta de inmigrantes en relación con la población total (después de Estados Unidos).

1.2. Las oportunidades de trabajo

En efecto, lo que actualmente se conoce como legislación laboral tuvo sus orígenes a principios de este siglo. Según el ordenamiento realizado por Alejandro M. Unsain en "Ordenamiento de las leyes obreras argentinas" (editado por la Academia de Ciencias Económicas en 1947), se inició con la ley 4.349 sobre jubilaciones y pensiones de empleados civiles de la Nación del 20 de septiembre de 1904, para seguir con la ley 4.661 sobre descanso dominical en la Capital Federal (31 de agosto de 1905). En 1912 se promulgó la ley 8.999 que creó el Departamento Nacional del Trabajo y el 29 de septiembre de 1915 se dictó la ley 9.688 sobre accidentes del trabajo.

Con anterioridad a esta legislación estaba en vigencia el Código Civil redactado por el doctor Dalmacio Vélez Sársfield, sancionado el 25 de septiembre de 1869. En él se respetaba la libertad de contratación y se aludía tangencialmente al contrato de trabajo como una forma más de arreglo contractual libre y voluntario en el contexto de las normas generales tratadas en el Código. En el artículo 1.623 se trataba el asunto de esta manera: "La locación de servicios es un contrato consensual, aunque el servicio hubiese de ser hecho en cosa que una de las partes debe entregar. Tiene lugar cuando una de las partes se obligare a prestar un servicio, y la otra a pagarle por ese servicio un precio en dinero. Los efectos de este contrato serán juzgados por las disposiciones de este código sobre las 'Obligaciones de Hacer' ".

La terminología "locación de servicios" era una tradición de origen románico que aún se mantenía para el tratamiento legal de la legislación laboral. Un reconocido tratadista argentino, partidario de la legislación laboral que luego sobrevino, comenta el Código de esta forma:

"Hoy este contrato, al que Vélez dedicó tan sólo 6 de los 4.015 artículos del Código, está regulado por una legislación vasta y riquísima del derecho laboral. Más aun: en la gran mayoría de los casos el contrato directo e individual ha sido reemplazado por los contratos colectivos de trabajo, a los cuales deben ajustarse empleadores y trabajadores y en los que se fija minuciosamente los derechos y deberes de las partes, horario de trabajo, remuneraciones, ascensos, indemnizaciones, despido, etcétera. Ordinariamente la autonomía de los contratantes se limita a prestar el consentimiento para establecer la relación laboral; todo lo demás está regido por los contratos colectivos o las leyes especiales".(6)

Durante esos años de vigencia de "seis artículos" y de amplias libertades la Argentina protagonizó una epopeya pocas veces vista hasta entonces y pocas veces igualada después. La mencionada inmigración que recibió la Argentina, la cual era tomada como uno de los índices elocuentes de prosperidad, se sucedió antes de "la

legislación vasta y riquísima" a que alude Borda. Juan A. Alsina, en su trabajo "La inmigración europea en la República Argentina", publicado en 1898, muestra cifras del período 1877-1897. En esos veinte años llegaron al país 1.356.130 inmigrantes, de los cuales más de la mitad de Italia y el resto en orden de importancia de España, Francia, Austria, Alemania, Gran Bretaña, Bélgica, Suiza, Rusia, Holanda, Portugal, Dinamarca, Estados Unidos y Suecia.

Estas son algunas de las cartas que enviaban a sus parientes los recién llegados describiendo su situación en la Argentina sin regulaciones laborales:

"De Girolamo Bonesso, en Colonia Esperanza (1888):

Aquí, del más rico al más pobre, todos viven de carne, pan y ministra todos los días, y los días de fiesta todos beben alegremente y hasta el más pobre tiene cincuenta liras en el bolsillo. Nadie se descubre delante de los ricos y se puede hablar con cualquiera. Son muy afables y respetuosos, y tienen mejor corazón que ciertos canallas de Italia. A mi parecer es bueno emigrar".

"De Vittorio Petrei, en Jesús María (1878):

Nosotros estamos seguros de ganar dinero y no hay que tener miedo a dejar la polenta, que aquí se come buena carne, buen pan y buenas paromas. Los señorones de allá decían que en América se encuentran bestias feroces; las bestias están en Italia y son esos señores".(7)

Anécdotas, tal vez, que no deben dejar de recordar los incontables sacrificios que debieron superar todos los que llegaron a esta tierra de oportunidad. Pero más allá de la anécdota, muchos investigadores han analizado la situación del mercado laboral durante esos años:

"En la segunda mitad del siglo pasado, la mayor parte del mercado de trabajo argentino se integró con rapidez al régimen capitalista; a los trabajadores se los empleaba y despedía por meras razones económicas, pero la mano de obra a su vez podía desplazarse con libertad dentro del país y salir o entrar de él sin ninguna traba. Por otra parte, a pesar de alguna que otra desocupación cíclica, de 1860 a 1930 la Argentina en general se caracteriza por una economía con plena ocupación, en la que el desempleo temporal tenía fácil remedio: el regreso a la patria o el traslado a otros países escasos de mano de obra, como Estados Unidos".(8)

Respecto de los niveles de remuneración de los trabajadores argentinos en un mercado desregulado, continúa Díaz Alejandro en la obra citada: "Los datos sobre salarios de 1900 a 1930 son más abundantes. Los salarios reales en la pampa eran, al parecer, superiores a los de algunas ciudades europeas. Una comparación entre las tasas de salarios por hora correspondientes al lapso 1911-14 en Buenos Aires, París y Marsella respecto de siete categorías diferentes muestra que las tasas salariales de Buenos Aires eran superiores a las de Marsella en todas las categorías (alrededor de un 80%), y superiores a casi todas las de París (alrededor del 25%). Un informe de 1921 del Departamento Británico de Comercio de Ultramar

afirmaba que los salarios argentinos antes de la Primera Guerra Mundial eran superiores a los de los países europeos, aunque no habían ido creciendo al mismo ritmo". Y concluye el mismo autor que "para atraer a los inmigrantes, los salarios reales de la Argentina tenían que ser superiores, por lo menos en el margen, a los de Italia y España, y hasta competitivos con los de otros países de inmigración, por más que los factores culturales dieran a la Argentina una ventaja innegable en cuanto a los inmigrantes latinos. Los salarios, así como el tiempo libre y las condiciones de trabajo, también propendían a mejorar, según parece, a un ritmo más acelerado que el del producto interno per capita".

Es decir, como hemos dicho más arriba, que los salarios eran superiores y las condiciones de trabajo mejoraban antes de la existencia de convenciones colectivas y regulaciones sobre la higiene y seguridad en el lugar de trabajo.

Roberto Cortés Conde llega a conclusiones similares: "¿En qué medida la mano de obra de otros países viejos poblados estuvo disponible debido a las condiciones de vida y de empleo en los países de origen? ¿En qué medida fue una respuesta a los incentivos de ingresos que ofrecía el mercado de trabajo del país receptor? No hay duda de que deben de haber existido las dos influencias. Nuestro supuesto es que en la radicación del inmigrante en el país fueron más importantes los factores que tuvieron que ver con la evolución del ingreso y el empleo en éste. En cuanto a la original decisión de emigrar no fueron necesariamente las condiciones adversas de la economía del país de origen las que influyeron más y sí en cambio los diferenciales de ingresos entre éste y el de radicación".

"Por otro lado, un continuo y sostenido flujo de inmigración hacia la Argentina sólo pudo darse si las condiciones de empleo y de ingreso no empeoraban aunque fuera a un ritmo lento. Esto contradice el supuesto usual en la Argentina acerca de que dada la gran oferta de mano de obra, los ingresos de los trabajadores en ese período habían declinado. No quiere decir en cambio que a pesar de un mercado relativamente en expansión, lo que se refleja en salarios en alza, el hecho mismo de la inmigración evitó un alza mucho mayor de salarios."(9)

Y concluye el mismo autor que "en las decisiones de dejar un país para ir a vivir a otro debieron haber influido una variedad de factores. Los no económicos pueden haber sido, en muchos casos, de considerable importancia. Entre ellos debe contarse uno que, sin duda, ha sido precondition necesaria para afrontar la vida en un nuevo mundo. Se trata de la seguridad jurídica. De las garantías de respeto a los derechos del individuo, su libertad personal, sus creencias, sus bienes. En la Argentina no sólo la Constitución llamó generosamente a todos 'los habitantes del mundo que quisieran habitar el suelo argentino', sino que estableció instrumentos que aseguraran esas garantías. El respeto a los derechos individuales, las garantías de defensa en juicio, la protección a la libertad personal, el respeto a las creencias y

el derecho a la propiedad no fueron sólo manifestaciones retóricas, sino que estuvieron aseguradas, una vez lograda la estabilidad política y hecha efectiva la autoridad del Estado, sobre todo el territorio nacional, con la vigencia de un régimen normativo conocido y garantizado por una justicia respetada e independiente. En definitiva, la vigencia de un estado de derecho fue la precondition necesaria para la recepción de los cientos de miles de nuevos pobladores. Lograda la estabilidad política y garantizada la seguridad jurídica, las ventajas económicas, a partir de entonces, fueron uno de los factores, además de los culturales, primordiales para decidir el lugar hacia donde se hacía el traslado. Las ventajas económicas debieron haberse visualizado en diversas circunstancias. Primero, en un más fácil acceso al empleo que permitió contar con un ingreso más seguro, después en la existencia de un mayor ingreso, medido éste por su capacidad de adquirir bienes. También por el acceso a bienes que en los países de origen eran más escasos o que no estaban en el mercado, como podía ser la tierra".

El ministro Díaz, en la antedicha intervención en el Senado, no pudo menos que reconocer este fenómeno: "La Argentina tiene una historia gloriosa, no de ahora sino de un siglo, por la capacidad de generar lugar no solamente para los argentinos, sino, como dice nuestra Constitución, para todos los hombres del mundo; esos hombres que desde hace más de cien años vinieron a poblar nuestro país, a construir su riqueza, porque precisamente este país tiene la capacidad de ofrecerles un lugar y un espacio en el esfuerzo productivo".

"Esa capacidad de la sociedad argentina de general empleo, esto es, participación en el esfuerzo productivo, es lo que permitió que la nuestra fuera una sociedad en progresiva integración. Fue capaz de integrar en una sociedad armónicamente creciente dos oleadas masivas de inmigración, básicamente europeas."

Pero, como decimos, todo esto se logró con un artículo de la Constitución y seis artículos del Código Civil y no con el torrente regulatorio que luego apareció en el escenario político argentino.

2. Prejuicios sobre el trabajo

2.1. ¿Es el trabajo una mercancía?

La noción de que el trabajo es una mercancía como cualquier otra es para muchos una aberración, como lo es también el argumento asociado de que los salarios -como el precio de cualquier otro producto o servicio- son determinados por los procesos competitivos del mercado. Etimológicamente mercancía proviene de mercado. Si se rechaza que el trabajo es una mercancía quiere decir que se lo debe tratar con criterios políticos y, por ende, extraeconómicos, lo cual, a su vez, quiere decir que los salarios están determinados independientemente de la

estructura de capital. Esta concepción perjudica gravemente a los trabajadores puesto que se les quita opciones de empleo, ya que no resulta posible pagar salarios a un nivel superior a la inversión per capita.

Aquellos que dicen que el trabajo no debe ser tratado como una mercancía y que los salarios no deben estar sujetos a la competencia están diciendo que estos factores son muy importantes como para dejarlos en manos del mercado. Sin embargo, precisamente porque son importantes no deben ser tratados arbitrariamente. Una cosa es el servicio que presta el trabajador y otra bien distinta es la persona del trabajador. El servicio es lo que se cotiza en el mercado, lo cual permite la mejor asignación de recursos y esto, a su turno, permite el mayor nivel de vida que las circunstancias hagan posible.

Dice el senador Eduardo Menem en la sesión mencionada que "la doctrina católica, desde León XIII hasta Juan Pablo II, el pensamiento político argentino y lo más destacado de la ciencia social y jurídica, insisten en rechazar cualquier connotación mercantil en los aspectos laborales. El trabajo no es una mercancía, el salario no es un precio. Por ello es más correcto hablar de un sistema de relaciones laborales y no de un mercado laboral".

En la misma oportunidad el senador Solari Yrigoyen manifestó: "No vamos a ayudar jamás a achicar el diálogo social, a someter al hombre, al ciudadano, al vecino, al usuario, a las dominaciones de las leyes del mercado. No queremos hacerlos esclavos de las leyes del mercado".

Lo que aún parece no entenderse es que para evitar la supuesta "esclavitud de las leyes del mercado" se sometió a los trabajadores a la esclavitud de las leyes gubernamentales que produjo los resultados por todos conocidos. El mencionado prejuicio ha conducido a que se separen las relaciones laborales de la noción del contrato creando un cuerpo legal ad hoc. Este prejuicio supone que si los salarios se dejaran al arbitrio del mercado o, para ser más precisos, a las decisiones voluntarias de los trabajadores (individualmente o en grupos) y de los empleadores aquéllos descenderían a niveles inhumanos. No sólo el pasado inmigratorio de nuestro país muestra una historia diferente sino que se desconoce por completo el factor determinante de los salarios e ingresos en términos reales. Los salarios no son más bajos en la India que en Canadá porque en este último país hay más legislación laboral sino porque la estructura de capital es mayor, lo cual obliga al empresario a aumentar salarios como una consecuencia no buscada.(10)

En otros términos: "Un empleado siempre será un vendedor de trabajo, un empleador siempre será un comprador de trabajo, y los salarios (o cualquier tipo de compensación) siempre serán el precio de esa mercancía. Esto no puede cambiarse; a lo sumo, puede ser distorsionado".(11)

2.2. La teoría subjetiva del valor

La teoría subjetiva del valor es uno de los componentes claves de la Escuela Austríaca de economía, cuyos fundadores desarrollaron a fines del siglo pasado el análisis marginal, que es una herramienta analítica de fundamental importancia.

La proposición fundamental de la teoría subjetiva del valor es que el valor reside en el sujeto de análisis (el actor humano) y no en el objeto (el bien económico) al cual se aplica el valor. El valor de un determinado bien o servicio no puede separarse de los propósitos que tengan los sujetos actuantes y, en el caso que nos ocupa, del volumen de capital disponible, fruto, a su vez, de valorizaciones individuales.

Reconocer la característica subjetiva del valor pone, entonces, límites a lo que un tercero puede opinar respecto de contrataciones en las que no participa. Es imposible para el analista económico realizar juicios sobre las decisiones que un individuo debería tomar ante determinadas circunstancias y, además, resulta imposible "sumar" a los distintos individuos para evaluar la eficiencia de determinada acción. Es imposible, entonces, determinar la "utilidad social" de un determinado objetivo en lugar de otro.

Entonces, si tenemos en cuenta la naturaleza variada y diversa de los valores y objetivos de los individuos, debemos contar con un marco institucional que haga posible la multiplicidad de metas.

Una de las proposiciones es que la acción humana busca un propósito. Si observamos a alguien realizando una acción voluntaria, podemos asumir que la realiza porque estima que después de llevarla a cabo estará en una mejor situación que antes de haberla realizado, aunque no parezca la mejor alternativa para el observador.

Una segunda proposición dice que cuando dos o más individuos entablan un intercambio voluntario, cada uno lo hace con la perspectiva de lograr un beneficio de esa relación, y esa ganancia mutua es la base de toda actividad económica aun cuando los objetivos y propósitos de las partes sean muy distintos. En la sociedad el proceso del mercado coordina millones de arreglos contractuales a través de la transmisión de información dispersa.

Por eso, un criterio para evaluar la eficiencia de una determinada institución social es si ésta facilita o dificulta ese proceso de coordinación donde cada participante, en busca de su interés personal, debe ofrecer bienes y servicios del agrado de otros.

Una tercera proposición de importancia en relación con el tema que estamos tratando es que el mundo real se caracteriza por la información imperfecta, no sólo sobre las condiciones presentes sino sobre las futuras consecuencias de las acciones que tomemos. Un resultado de esto es que si bien en todo mercado funcionan fuerzas que tienden al equilibrio, éstos nunca se encontrarán en equilibrio perfecto. Lo que predomina es, en cambio, el desequilibrio y esto es lo que crea las discrepancias que permiten la existencia de ganancias. La competencia

es el proceso de descubrimiento de esas ganancias potenciales y el empresario es el catalizador de ese proceso.

Entonces, un segundo criterio para la evaluación de las instituciones sociales es si alientan o restringen ese proceso de descubrimiento.

Ahora trataremos de utilizar estos criterios para analizar las instituciones que condicionan el mercado laboral en la Argentina.

2.3. El funcionamiento del mercado de trabajo

Cuando un empleado acepta un trabajo no sólo está aceptando un salario por la tarea a realizar, sino que incluye en su aceptación una serie de diferentes factores y características que están relacionados con su puesto de trabajo. Estas características incluyen tanto la intensidad del esfuerzo manual o intelectual que haya que realizar, la exposición a riesgos físicos, las oportunidades de progreso, tipo de vacaciones, beneficios adicionales como la posibilidad de jubilación y atención médica, el aspecto del lugar de trabajo, la distancia del hogar, las características personales de colegas y empleadores, etcétera, todo lo cual forma parte del salario no monetario.

Cada uno de estos elementos está a su vez influido por las condiciones generales del mercado y la competencia para atraer trabajo, todo lo cual, como ya se ha hecho notar, depende del stock de capital existente.

En una sociedad abierta, el trabajador puede seleccionar a aquel empleador que ofrezca el paquete de condiciones salariales y no salariales que más se aproxime a sus preferencias. Por ejemplo: algunos preferirán un mayor salario pero a cambio de una mayor inestabilidad o de una tarea más pesada o más riesgosa y otros, por el contrario, preferirán un ingreso menor pero más seguro, y tal vez más vacaciones o asignaciones familiares.

Como los trabajadores difieren en sus gustos y preferencias, ciertas empresas atraerán a determinado tipo de trabajadores compatibles con los requerimientos que el empresario estima que requiere el consumidor final.

El trabajador sólo puede obtener el máximo de beneficio en la medida en que tenga más opciones de trabajo para elegir. Sin embargo, veremos cómo la legislación laboral actúa precisamente en sentido inverso, restringiendo las opciones que se presentan a los trabajadores y convirtiendo las llamadas "conquistas sociales" en medidas que perjudican al trabajador a través de espejismos que ocultan la naturaleza del proceso productivo.

En definitiva, dados los distintos valores y objetivos de cada trabajador, el mercado laboral proveerá el mayor bienestar si los empresarios ofrecen distintas condiciones de trabajo en lo que se refiere a indemnizaciones por despido, licencia por maternidad, vacaciones, cobertura de accidentes y otros.

"El Estado puede cumplir dos roles diferentes en relación con el mercado laboral. Uno es el de servir como referee haciendo cumplir los contratos voluntarios, protegiendo los derechos de propiedad privada y, en términos generales, manteniendo el orden legal. El Estado, en otras palabras, puede dictar las reglas de juego justas sin pretender él determinar los resultados."

"El segundo rol del Estado es dictar normas que pretenden establecer resultados, dictando regulaciones que afecten los salarios, las condiciones de trabajo y otros aspectos de los mercados laborales. Este segundo papel es el objetivo predominante hoy de la política laboral estatal, pero entra en conflicto con el objetivo de la libertad económica. En vez de proteger los contratos y la propiedad privada, el Estado lesiona los derechos tanto de trabajadores como de empleadores,"

"La razón por la cual el Estado hace un mal trabajo protegiendo esos derechos es debido a la asimetría básica en la toma de decisiones políticas en países considerados democráticos. En términos generales, los Estados aprueban legislación para beneficiar a grupos de intereses relativamente pequeños bien organizados y financiados. Los costos de esa legislación están usualmente escondidos y ampliamente dispersos entre la población. Prometer a los votantes beneficios exagerados y bien definidos y esconder los costos es un camino que se considera a menudo exitoso en una carrera política."

"Así, la legislación laboral tiene la intención de mejorar el bienestar de un grupo disminuyendo el de otro. Estas normas infringen las libertades económicas de los individuos y de grupos que son menos efectivos políticamente. La mayor parte de la legislación laboral, en otras palabras, es proteccionista: trata de proteger los empleos e ingresos de un grupo de empleados restringiendo las oportunidades para otros. Como las políticas comerciales proteccionistas, dichas regulaciones tienden a empobrecer a una nación entera mientras proveen beneficios a una minoría relativamente pequeña, pero políticamente activa."(12)

2.4. Resultados y no procesos

Como bien sostiene el autor de la cita anterior, esa legislación laboral tiene como objetivo la determinación de resultados, a diferencia de las leyes que apuntan a establecer conductas de respeto recíproco y dejar los resultados a la libre disposición de las partes.

El objetivo de la antedicha legislación laboral consiste en asegurar esos resultados a través de dos medios. Uno de ellos ya ha sido mencionado aquí y se trata de la legislación directa sobre las condiciones de trabajo; el segundo es con la intención de balancear el "poder de negociación" de los empleadores y empleados.

En este último caso, el gobierno delega en los sindicatos su propio poder para establecer resultados específicos que deben surgir de las relaciones del

mercado laboral, y entonces son los sindicatos los que "racionalmente" reemplazan los procesos del mercado.

Claro que los sindicatos no tienen en la mira los objetivos de la población en general más de lo que lo hacen los burócratas, y por tanto apoyan una legislación como la del salario mínimo que, al ser superior a lo que permite la relación capital-trabajo, deja sin empleo a los que más necesitan trabajar. Lamentablemente, las condiciones de vida no dependen de un decreto gubernamental sino de la productividad de la economía.(13)

Como veremos más adelante, el mismo concepto tergiversado yace tras la intención de los legisladores que apoyan el actual proyecto de Ley de Empleo para lograr a toda costa "blanquear" a los trabajadores en negro, lo que en la práctica significará eliminar los trabajos de éstos y la competencia de una fuerza laboral no sindicada.

2.5. El poder desigual de negociación

"Tal vez, la opinión más duradera sobre el capitalismo sea que los trabajadores están en desventaja sistemáticamente en la venta de sus servicios laborales. Esta opinión, también llamada de 'desigualdad de poder de negociación' y 'explotación de la mano de obra', subyace en toda legislación laboral de este siglo y en el entusiasmo que se nota respecto del sindicalismo confrontacional y la negociación colectiva."(14)

Este punto de vista sólo puede sostenerse si se deja de lado la interdependencia entre distintos tipos de trabajo: empleadores y empleados en su necesidad de responder a los intereses de los consumidores.

La única forma en que un empresario puede "explotar" a los trabajadores es obstaculizándoles la posibilidad de trabajar con otro empleador. Por eso, es necesario comprender que la competencia en el mercado laboral no es entre empleadores y empleados, sino entre diversos empleadores por conseguir trabajadores y entre trabajadores por conseguir empleos.

"La perspectiva en que se fundamenta la visión convencional de la historia sindical es la doctrina de que los empleadores, especialmente las grandes empresas, tienen una ventaja natural en la negociación con los trabajadores desorganizados. Debido a que se piensa que los sindicatos ayudan a rectificar esta desventaja en el poder de negociación, pueden asegurar ganancias para los trabajadores a expensas del capital. Pero el poder de negociación de un trabajador con respecto a un empleador depende de las alternativas de empleo que tenga. La afirmación de que los trabajadores no organizados no tienen poder de negociación es simplemente una afirmación de que los trabajadores confrontan típicamente un monopsonio, o empleadores conspirados entre sí."(15)

Reynolds también polemiza con Bruce E. Kaufman en el mismo trabajo afirmando que: "Kaufman en repetidas ocasiones sostuvo que los trabajadores se encuentran en una situación de 'tómalo o déjalo'. Si bien esta expresión puede evocar una economía planificada, es engañosa en relación con mercados libres y abiertos. Los empleados son siempre libres de presionar a sus empleadores por la compensación que reciben. Si las dos partes no pueden llegar a un acuerdo mutuamente beneficioso, el empleado es libre de 'dejarlo' por las opciones que entienda son mejores. Esto sucede todos los días y debe denominarse como movilidad laboral. La expresión 'tómalo o déjalo' no se diferencia de mi oferta de 'tómalo o déjalo' cuando compro un nuevo auto en la agencia local".

"Kaufman dice que cuando hay desempleo generalizado 'las empresas no enfrentan ya competencia ilimitada por la mano de obra; por lo tanto, ganan poder de mercado para reducir los salarios y las condiciones de trabajo. Términos como competencia ilimitada, competencia real, competencia perfecta, competencia imperfecta, competencia monopsónica, competencia desreal, irrestricta, ruinosa y destructiva no tienen una definición clara. Pero consideremos el análisis laboral de Kaufman respecto de otro mercado, por ejemplo, el petróleo. El dirá que cuando hay una abundancia de petróleo entonces los compradores mayoristas y minoristas de petróleo y derivados 'ganan poder de mercado' para bajar los precios. Pero, ¿es ésta una forma útil para hablar de desbalances de la oferta y la demanda? No lo creo."

"El desempleo generalizado no implica nada respecto del 'poder de negociación'. El análisis económico de grandes cantidades de servicios laborales no vendidos no es diferente de la abundancia de cualquier otro producto: los precios son muy altos para limpiar el mercado. Los precios demandados por los vendedores son más altos de lo que la comunidad puede permitirse pagar en las condiciones prevalecientes. Si esa descoordinación persiste por un período extenso de tiempo, entonces esa no aplicación de trabajo en un mundo de escasez debe reflejar oferta laboral 'retirada' del mercado, usualmente subsidiada por transferencias públicas o privadas, como también por precios de la mano de obra que son inflexibles a la baja por una serie de razones. De ninguna forma el desempleo generalizado es evidencia de un monopolio empresarial de la demanda. Los 'empleos' siguen siendo abundantes. Simplemente, los servicios laborales no calificados están con precio muy elevado. Argumentar de otra forma es abandonar el razonamiento económico."

"Kaufman también dice que en una situación de desempleo generalizado los trabajadores 'no tienen empleos alternativos para elegir'. Pero todo el desempleo es por elección. La escasez implica un número ilimitado de trabajos a realizar. Todo se reduce a una cuestión de precio."

Como en otros países, en la Argentina las presiones por legislación laboral reflejaron un desconocimiento de la capacidad de los mercados para autoregularse

y un creciente convencimiento de que los trabajadores son, por definición, vulnerables a la explotación, la cual sólo puede ser mitigada por la representación sindical. Más aun, a veces se cree que los sindicatos pueden conseguir mejores salarios y prosperidad. Esto fue, obviamente, reafirmado por los dirigentes sindicales y por la creencia de que el bienestar de los individuos era, en última instancia, responsabilidad del Estado.

El desempleo involuntario no tiene lugar en un mercado libre, puesto que los recursos son escasos (entre ellos se cuenta en primer término el trabajo) y las necesidades son ilimitadas. El mercado laboral no consiste en una pelea para determinar quién hará una cantidad dada de cosas. Si las necesidades son ilimitadas siempre habrá cosas por hacer. Los procesos productivos permiten liberal recursos humanos para destinarlos a nuevas cosas, con lo que aumenta el nivel de vida.(16)

2.6. La justificación del poder monopólico de los sindicatos

En el transcurso del tiempo se ha dicho que los sindicatos coactivamente establecidos contribuyen a la existencia de buenas relaciones laborales en cuatro formas distintas:

- como contrapartida del poder monopsónico de los empleadores;
- reduciendo los costos de iniciar y mantener relaciones de trabajo, actuando como representantes de los empleados y proveyendo a éstos de algunos servicios que tendrían el carácter de "bienes públicos";
- contribuyendo al mejoramiento de la actividad económica, y
- promoviendo la "convivencia social".

A continuación formulamos algunas consideraciones en torno a estos puntos, pero de más está decir que no aluden a sindicatos constituidos como asociaciones libres, en cuyo caso los beneficios deberán ser juzgados por los que se asociaron voluntariamente.

En cuanto al contrapeso del poder de los empleadores, ya hemos comentado más arriba sobre el supuesto poder "monopsónico" de éstos. El "poder de negociación" debe verse en el contexto de la estructura de capital. Como ya se ha dicho, la mencionada estructura determina los salarios. Para poner otro ejemplo similar al que hemos dado antes, los salarios en Suiza no son superiores a los de Bolivia porque en el primer país "hay más poder de negociación". Son más altos porque la estructura de capital es mayor.

Si se quiere mejorar el "poder de negociación", deberán ofrecerse mayores y mejores opciones laborales, lo cual, a su turno, depende de la inversión per capita. En este sentido, el "poder de negociación" significa "libertad de negociación", es decir, la posibilidad de que un trabajador pueda tener otras opciones y ejercerlas efectivamente. En una sociedad libre, un sindicato puede aportar servicios a sus

asociados, por ejemplo, por medio de la provisión de información a sus miembros respecto de los salarios que se pagan y, en general, de las condiciones de trabajo. Por el contrario, un sindicato establecido sobre bases coactivas puede restringir esas posibilidades, por ejemplo, a través de la negociación colectiva forzosa, tal como menciona Thomas J. Di Lorenzo (op. cit., p. 336):

"Como los intereses de los trabajadores individuales a menudo se encuentran en conflicto con los de los dirigentes sindicales, un marco legal que promueve u obliga a la afiliación disminuye la libertad económica individual. Las leyes que obligan a negociaciones colectivas se traducen en restricciones a la libertad de los empleados (y los empleadores). Un trabajador puede preferir negociar individualmente, y un empleador puede preferir ignorar a un sindicato".

"Los beneficios de la negociación individual, en vez de colectiva, son claros. Investigaciones realizadas en economía laboral han mostrado que la negociación colectiva tiende a reducir la dispersión de los salarios. Más específicamente, los trabajadores más productivos reciben generalmente menos salario del que podrían haber obtenido negociando individualmente, mientras que los menos productivos a menudo ganan más, ya que los salarios se fijan cerca de una media de la unidad de negociación. Así, si la negociación colectiva impone un resultado a todos los empleados, está destinada a empeorar la situación de algunos, usualmente los más productivos."

Lo que en definitiva sucede es que los trabajadores cuya productividad supera el promedio verán limitada su capacidad de conseguir una remuneración que reconozca esto, mientras que aquellos cuya productividad se encuentre bien por debajo de ese promedio, de hecho se encontrarán sin opciones de trabajo a ese salario, y como no pueden negociar otro que "reconozca" su verdadera productividad, se encontrarán sin trabajo.

De la misma forma, los trabajadores cuyas preferencias respecto de condiciones de trabajo (horarios, vacaciones, etcétera) difieran de las acordadas en la convención colectiva verán dificultada su capacidad de negociación para reflejar su distinta preferencia.

Se dice también que un sindicato puede proveer a los empleados con bienes públicos, es decir productos o servicios de los cuales sería imposible excluir a los no miembros.

Lo cierto es que es fácil excluir a los no miembros del consumo de servicios como eventos sociales, seguros y atención para la salud e información respecto de las condiciones laborales que ofrece el mercado, es decir que no existiría aquí el problema de la existencia de free-riders o "colados", que usufructuaran estos servicios sin pagarlos.

En cuanto al argumento que sostiene que un aumento de salarios obtenido por un sindicato beneficiaría a todos, incluyendo a los no miembros, lo cual daría lugar a la aparición del "bien público" (que no permite la exclusión de los no

miembros), debemos subrayar que los sindicatos establecidos sobre bases coactivas negocian colectivamente las condiciones de "todos" los trabajadores por un mandato establecido por ley que no responde a las condiciones del mercado. Este argumento se ha esgrimido para implantar la afiliación obligatoria, sin percibir que no es la organización sindical la que hace que aumenten los salarios sino el volumen de capital existente, que inevitablemente impulsa los salarios reales hacia arriba. En Uganda los salarios no son más bajos que en Alemania debido a que en el primer país no hay una organización sindical suficientemente poderosa. Son más bajos debido a la escasez relativa de capital.

Esta reflexión es igualmente aplicable a todo lo que hace al salario no monetario, condiciones de seguridad, aportes de jubilaciones, salud, transporte, comidas, música funcional, etcétera.

La actividad sindical no puede variar la actividad económica ni promover la convivencia social como no sean las ventajas que reportan las asociaciones libres y voluntarias, pero los sindicatos amparados en leyes autoritarias que implican representación coactiva de hecho siempre disminuyen la productividad y provocan conflictos.

Históricamente las acciones para restringir la competencia de los no sindicados han sido el objetivo de los gremios desde que en la Edad Media tomaran ese nombre las organizaciones de artesanos. Así, Pozzo (op. cit., p. 22) señala que "los fines principales de la corporación consistían en la defensa de los intereses de la profesión, reglamentando las actividades de sus miembros y amparándolos de las intromisiones de terceros, impidiendo que los extraños realizasen el mismo trabajo del oficio. Como entre los miembros de la corporación existía una verdadera igualdad, para evitar que ella pudiera ser desnaturalizada se prohibía la competencia". Más adelante (p. 24) señala: "La prohibición del trabajo nocturno se fundó en que el trabajo no se podía realizar en buenas condiciones por falta de luz y no por razones de higiene y salud de los obreros. La misma prohibición de trabajar en días festivos tenía por objeto evitar una superproducción que redundase en la disminución de los precios". Por último (p. 28): "A medida que avanza la Edad Moderna, el sistema corporativo se convierte en un elemento regresivo de la producción; constituye un monopolio que usufructúan en ciertas ocasiones los pocos miembros que forman la corporación, quienes fijan los precios a su capricho; impide el desarrollo de la industria y es, en fin, un continuo semillero de pleitos y conflictos, no solamente entre patrones y oficiales, sino entre los mismos patrones, como lo enseñan y analizan con elocuencia los historiadores de la materia".

Reynolds afirma: "Pocos economistas profesionales que conozca, pasados o presentes, sostienen que las acciones de los sindicatos elevan el nivel de vida de los trabajadores en su conjunto. En cambio, la discusión es sobre cuánto reducen el

ingreso nacional. Restringen la oferta, distorsionan la estructura de precios relativos y producen una mala asignación de recursos [...]. Las acciones de los sindicatos [sobre bases coactivas] reducen tanto la producción por persona como el empleo total, ayudando así a aumentar la pobreza".(17)

Por su parte Rosendo Fraga, en su trabajo *La cuestión sindical* (Ed. Centro de Estudios para la Nueva Mayoría, Buenos Aires, 1991), pone de manifiesto que en la década de los años 80 hubo un total de 5.145 medidas de fuerza por parte de los sindicatos, entre las cuales se incluyen 19 paros generales. También cita que en los últimos cinco años la U.T.A. (Unión Tranviarios Automotor) realizó 115 paros; los ferroviarios 124 y los empleados del sector público 2,263. El grado de "pacificación" del actual sistema de relaciones laborales puede medirse también por el hecho de que tan sólo en los tribunales de la Capital Federal se tramitan actualmente más de 100.000 juicios laborales.

Hayek describe de este modo la evolución protagonizada por los sindicatos: "Durante algo más de un siglo la política sindical se ha movido entre dos polos opuestos. De una situación en la que los sindicatos podían hacer bien poco dentro del ámbito de la legalidad -si es que no les estaba prohibida cualquier actuación- hemos llegado a un estado de cosas en que las asociaciones obreras se han convertido en instituciones privilegiadas a las que no se aplican las reglas generales de derecho. Constituyen el único e importante fracaso de los gobiernos en lo que respecta a su más fundamental función: la prevención de la coacción y la violencia"(18)

3. La regulación estatal

Sobre la base de todas las concepciones antes analizadas el Estado fue asumiendo un rol cada vez más preponderante en materia de legislación de las relaciones laboral. Es Pozzo -un autor que apoya este proceso-, en su obra ya citada (p. 51), quien dice nada menos que: "El criterio individualista de los códigos hasta entonces dominante, fue sustituido por una nueva concepción jurídica que consiste en la función social del derecho".

El senador Solari Yrigoyen, en la sesión del Senado de la Nación a que hemos aludido en diversas oportunidades, declaró que "nuestro pronunciamiento se inscribe, precisamente, en esta estrategia de satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores, no como un fin en sí mismo sino como un medio para lograr el desarrollo" (debate parlamentario del 17 de abril de 1991; versión taquigráfica preliminar, p. 621, véase nota 1). Entonces la supuesta protección de los trabajadores no se hace con los individuos in mente sino con el objetivo de cumplir con cierto designio que tiene el legislador. Los trabajadores son, entonces, "peones", no del empleador sino del legislador, constituyen un "medio" para alcanzar cierto objetivo "social". Sobre la base de este modo de ver las cosas

surgió una copiosa legislación laboral que sostenidamente ha perjudicado al trabajador en beneficio de determinadas cúpulas sindicales.

Hace más de doscientos años, Adam Smith comentaba este fenómeno: "El hombre del sistema [...] parece imaginar que puede acomodar a los diferentes miembros de la gran sociedad con tanta facilidad como la mano acomoda las piezas en el tablero de ajedrez. No considera que las piezas sobre el tablero no tienen otro principio de movimiento que el que le da la mano; pero que, en el gran tablero de ajedrez de la sociedad humana, cada pieza tiene un principio de movimiento propio, totalmente diferente del que quiera imprimirle la legislatura. Si esos dos principios coinciden y actúan en la misma dirección, el juego de la sociedad humana se moverá fácil y armoniosamente. Si son opuestos o diferentes, el juego irá miserablemente y la sociedad estará en todo momento en el mayor nivel de desorden".(19)

3.1. Salario mínimo

A esta altura de las investigaciones económicas prácticamente todos los economistas están de acuerdo en que cuanto más alto sea el salario mínimo, mayor será el desempleo.

Ha habido varios intentos, particularmente en los Estados Unidos, para cuantificar los efectos del salario mínimo, tanto en relación con su impacto en el empleo como en sus efectos redistributivos. La legislación sobre salario mínimo fue implementada en aquel país en 1938. Recientemente la Oficina de Estadísticas Laborales estimó que el costo fue entre 30.000 y 50.000 empleos perdidos, de los cuales cerca del 90% eran en los más bajos escalones de la escala salarial, en industrias intensivas en mano de obra. Según James C. Cox y Ronald L. Oaxaca ("Minimum wage Effects with Output Stabilization", *Economic Inquiry*, julio de 1986), "un incremento coactivo del 15,7% en el salario nominal de la mano de obra no capacitada da como resultado una reducción del 11% en el empleo, es decir, 2,2 millones de empleos perdidos".

Investigadores de la Comisión de Estudio del Salario Mínimo, creada por el presidente Carter, estudiaron las consecuencias de incrementar el salario mínimo y llegaron a la conclusión de que por cada incremento del 10% del mismo se eliminan 140.000 empleos para la gente joven. Debe tenerse en cuenta también que muchas veces el establecimiento de salarios mínimos se traduce en un empeoramiento en las condiciones de trabajo. Es decir, el empleador reduce el salario no monetario, lo cual permite que no haya desempleo pero a costa de mantener el salario conjunto al nivel del mercado. En otros términos; en este caso, lo que se gana por un lado se pierde por otro. Si se estableciera una legislación que prohibiera la reducción del salario no monetario, el desempleo sería inevitable.

Uno de los aspectos del salario no monetario es la capacitación laboral. Este entrenamiento provee al trabajador de una profesión. Durante el periodo en el que la está aprendiendo, su productividad es baja, y así lo es su salario. El trabajador necesita ese salario bajo para poder competir con otros trabajadores ya preparados y con experiencia. Al imponer un salario mínimo, el empleador se encuentra con la opción de contratar por el mismo precio a un trabajador con experiencia. Obviamente elegirá a éste, con lo cual se le cierra la puerta al que recién se inicia y pierde la oportunidad de entrenarse y de poner el pie en los primeros escalones de la escala salarial.

Los sindicatos dicen preocuparse por el nivel del salario mínimo por una cuestión de "solidaridad social" respecto de los trabajadores de menores recursos. Nada más alejado de la realidad. Tal como hacían los gremios de la Edad Media, muchas veces la intención apunta a excluir la competencia puesto que, como se ha dicho, el salario mínimo excluye trabajadores del mercado laboral.

Toda esta discusión sobre el salario mínimo no es nueva. Di Lorenzo en su obra ya mencionada cita a Adam Smith respecto del tema: "[...] virtualmente cualquier texto sobre economía explica que imponer salarios por sobre el valor de mercado causa desempleo sacando del mercado a los trabajadores no calificados. No existe un mejor ejemplo de una legislación que daña a aquellos a quienes se pretende ayudar o que constituye una violación más clara de las libertades económicas [...]. 'El patrimonio del hombre pobre reside en su fuerza y en la habilidad de sus manos' [y privarlo de esto por medio de una legislación laboral restrictiva] es una manifiesta violación de la justa libertad, tanto del trabajador como de aquellos que estarían dispuestos a emplearlo' ".

3.2. Contrato de trabajo y proyecto de Ley de Empleo

En la Argentina, cuando se abandonó la libertad de contratación vigente en el Código Civil y se aprobó la Ley de Contrato de Trabajo, se les dijo a los trabajadores que a partir de entonces habían "logrado la estabilidad en sus empleos".

De la lectura de la mencionada ley se concluye que el legislador parte de la premisa de que el objetivo del empleador consiste en despedir a sus empleados, o no parece comprender el beneficio que le reporta a la empresa el tratar de mantener a sus empleados aun ante circunstancias que pueden ser momentáneamente adversas. Y esto no lo hacen por filantropía, aunque esto pueda existir, sino simplemente para evitar los costos que implica buscar nuevos trabajadores, entrenarlos, y la disminución de la producción durante ese lapso. Un empleador que sea desaprensivo y que no tenga en cuenta su propio interés empresario será castigado por el mercado, ya que la fama de "inseguridad" que significaría el

trabajar en su empresa lo forzaría a tener que pagar mayores salarios para compensar su permanente inestabilidad.

La incompreensión de lo que venimos diciendo ha conducido a la sanción de leyes que sólo permiten el despido por causas que arbitrariamente estipula el legislador denominándolas "causas justas", como si la justicia no tuviera relación con el derecho de cada uno de disponer de lo propio como le parezca mejor dando cumplimiento a cualquier arreglo contractual libre y voluntario. Quienes sustentan este criterio basan sus argumentos en el menor poder de negociación de los trabajadores (y la consiguiente falta de simetría entre el derecho a renunciar y el derecho a despedir). Sin duda los costos humanos y económicos de la pérdida de empleo son muchas veces grandes. Pero no se evitan a través de una legislación que impone fuertes restricciones para la terminación del contrato laboral, que se traducen en restricciones en las opciones de trabajo. No hay mejor muestra para esto que la situación argentina: luego de una recesión, cuando las empresas se encuentran con un plantel reducido y un aumento de la demanda, tienden a no contratar más personal, no por los costos de contratación sino por los abultados costos de despido y, hasta donde pueden, tratan de cubrir la mayor producción con hojas extras de sus actuales trabajadores, disminuyendo las oportunidades para quienes no tienen trabajo.

El sistema de indemnizaciones por despido vigente en nuestro país tiene otros inconvenientes, que son así analizados por un investigador de Chile, país donde funcionó el mismo sistema: "Lamentablemente, en el pasado la ley ha relacionado el nivel de la indemnización a los años servidos, lo que constituye un error de concepto que acarrea gravísimas consecuencias. Para empezar, este mecanismo implica tácitamente que el trabajador no fue remunerado en el pasado equitativamente. Ahora bien, el beneficio así concebido puede que sea razonable durante los primeros años de la relación laboral, pero con el transcurso del tiempo éste implica sobredimensionar 'la protección' del trabajador, y el costo del despido, al punto que la presión por lograr eficiencia laboral se hace cada vez más difícil de asumir y las necesarias y permanentes renegociaciones de incentivos y de definición de funciones, más difíciles de realizar. El mecanismo constituye una acumulación creciente de pasivos que amenaza la sobrevivencia misma de las empresas".

"Agrava la situación descripta el que la indemnización eventual por desahucio así concebida termine siendo visualizada por el trabajador como un patrimonio concordante con los años servidos, de tal suerte que quien desea independizarse, o cree tener mejores perspectivas en otro trabajo, tiene un alto incentivo para trabajar mal (limitado sólo por la difícil prueba judicial de falta de probidad) y conseguir ser despedido."(20)

El actual proyecto de Ley de Empleo que impulsa el Poder Ejecutivo busca reducir los costos laborales introduciendo límites menores en las indemnizaciones

por despido, que actualmente son de un mes de sueldo por año de antigüedad. Esto, si bien puede suavizar el efecto mencionado por Alamo en la cita anterior, no permite la flexibilización a que conduce la posibilidad de diversos arreglos contractuales que contempla una amplia gama de situaciones y valorizaciones, introduciendo una estructura rígida desde el vértice del poder que aumenta los costos laborales y, por ende, no permite una adecuada asignación de factores productivos, todo lo cual perjudica a quienes se desea proteger. Como se mencionó antes, los individuos tienen distinta evaluación del riesgo, y, por tanto, valorarán en forma distinta la seguridad en un empleo. Seguramente un joven soltero estará más dispuesto a emplearse en un trabajo inestable a cambio de una remuneración mayor o de un aprendizaje interesante, mientras que un trabajador de más edad y con familia valorará más la estabilidad y estará dispuesto a compensar ésta con un menor salario monetario.

El sistema concebido impide la atención de estas distintas valoraciones, e iguala a todos en un promedio que sólo optimiza la satisfacción de aquellos que particularmente coincidan con esa estructura de beneficios y no con todos los demás.

El proyecto actual de la Ley de Empleo, además, introduce formas de contratación diseñadas por el legislador para jóvenes y para adultos. Las modalidades para jóvenes aluden a quienes muestran destreza laboral pero no tienen la experiencia necesaria y para quienes no tengan capacitación alguna. El incentivo para la contratación de estos trabajadores consiste en una reducción de las cargas laborales vía la reducción de aportes. En cuanto a los adultos, se permiten contratos de trabajo por tiempos determinados, debidos a una nueva actividad, y para los empleados desplazados del sector público también aquí se hace posible la reducción de aportes patronales, con lo que disminuye el costo laboral.

Si bien la intención de estas medidas es reducir las cargas que impiden la generación de nuevos empleos, pareciera no comprenderse que los trabajadores "en negro" no están sometidos a ninguna regulación y, por lo tanto, será difícil competir con ellos. La ley propuesta complica la puesta en vigencia de los nuevos mecanismos de contratación puesto que, según sus disposiciones, sólo pueden contratarse trabajadores en exceso del plantel de los últimos doce meses, y nunca podrán superar el 30% del plantel total; además es necesario que sean habilitados por las convenciones colectivas de trabajo, y no se deberá tener ningún tipo de deudas con organismos previsionales, de asignaciones familiares, obra social, F.O.N.A.V.I., y Fondo Nacional de Empleo, no podrán realizar contrataciones de este tipo los empleadores que hayan realizado despidos colectivos en los últimos seis meses, y no podrán suspender o despedir colectivamente trabajadores en los seis meses siguientes ala firma de estos contratos.

Todas esas restricciones convierten a este instrumento en un tímido y muy tibio intento de abrir un resquicio en una legislación que imposibilita la libertad de contratación. Los legisladores creen que el empleo informal es impuesto por el empleador y no ven que también es solicitado por los mismos trabajadores, quienes no quieren ver reducidos sus salarios por cargas innecesarias. En tal sentido, el intento de la ley de "blanquear" contratos de trabajo en negro es un intento vano.

En definitiva el proyecto apunta a dificultar la contratación de empleos informales en lugar de desregular los empleos "formales", y para ello acentúa la confrontación en las relaciones laborales ya que, según el nuevo proyecto, el empleado informal que denuncie a su empleador puede pretender ciertas recompensas por este acto. Esta amenaza, más que lograr algo respecto a los actuales trabajadores informales, erigirá una barrera adicional al ingreso de desempleados a la fuerza laboral. Esto es así porque un empleador desconfiará de quien ofrece su trabajo informalmente. No sabrá si la relación terminará en una denuncia. Lo único que se logrará con esta medida es reducir los empleos en negro sin aumentar los empleos en blanco que tienen un costo sumamente superior.

3.3. Seguridad en el trabajo

La seguridad y la sanidad en los puestos de trabajo forman parte del salario no monetario. La mayoría de estas condiciones también dependen de la estructura de capital. Nada se gana con pronunciar discursos o declamar sobre la seguridad y la sanidad en una tribu primitiva ni en la época precapitalista, donde la mortandad, las hambrunas y las pestes eran la situación habitual. Esto no es materia de legislación sino de progreso, y éste se logra con marcos institucionales que respetan los derechos de todos y los consiguientes arreglos contractuales. El confort, la higiene y la seguridad son consecuencia de dicho marco. Estos logros no pueden obtenerse por medio de revoluciones voluntaristas. El empleador se ve obligado a ofrecer ciertas condiciones de trabajo en Londres y no en el Congo debido a que, en el primer caso, no consigue empleados si no procede de ese modo, puesto que la inversión per capita impone ese salario no monetario. Tanto si las condiciones de trabajo son impuestas por el Estado o por los monopolios establecidos sobre bases coactivas, se restringen las opciones disponibles para los trabajadores. En ese sentido, dice Di Lorenzo (op. cit.):

"En un mercado desregulado los empleos más riesgosos deberán compensar esto con mayores salarios para atraer trabajadores a los mismos. Esto no necesariamente elimina ni reduce los accidentes, pero tampoco lo hace la regulación. Debe comprenderse que existen incentivos económicos (y sentido común) para reducir los accidentes laborales, porque los accidentes son costosos para los empleadores y para los empleados. Debe recordarse que las regulaciones estatales sobre seguridad dan un falso sentido de seguridad. Si los inspectores de

seguridad del Estado dicen que el lugar de trabajo es 'seguro' disminuyen los recaudos y las precauciones del trabajador y tienden a debilitar su responsabilidad. El resultado final puede ser un lugar menos seguro".

En la Argentina, cuando se produce un accidente a pesar de las regulaciones, entra en acción la denominada Ley de Accidentes de Trabajo. Según esta ley, todo accidente en un lugar de trabajo es siempre responsabilidad del empleador (salvo excepciones del artículo 4, ley 9.688, referentes a la intencionalidad del trabajador, a la culpa exclusiva y grave y a fuerza mayor extraña al trabajo). Algunos autores afirman que esto es el resultado de una transacción: "Los trabajadores renunciaron a la reparación integral del daño, estableciéndose una indemnización tarifada y un tope o 'techo', a cambio de la seguridad de no sufrir la carga de la prueba de la responsabilidad del empleador. La reparación era generalmente algo menor, pero se garantizaba una rápida y segura percepción. Si ahora se pretende reducir el monto de las indemnizaciones para bajar los costos laborales, limitar los tipos de eventos tutelados y de perjuicios reparables y hacer más difícil el ejercicio de la acción por responsabilidad civil del empleador sin contraprestación alguna, se estarán desnaturalizando los fundamentos mismos de la ley transaccional".(21) En verdad la aludida "transacción" constituye una ficción. La historia no registra el momento en que los trabajadores participaron en ella. Más bien, parece que fue una imposición del Estado que coartó la libertad de los trabajadores de elegir la mejor combinación de riesgo y remuneración.

Actualmente, en la Argentina, el Congreso se encuentra analizando topes para las indemnizaciones por accidentes como parte de un paquete de la llamada "flexibilización laboral" (aunque debe subrayarse que, en la práctica, este tope será puramente nominal ya que, vía el juicio civil, no habrá topes). Los topes y modificaciones tratan de frenar excesos notorios y ampliamente difundidos que han generado una industria de juicios aduciendo perjuicios y enfermedades de dudoso origen. La ley vigente, además, hace responsable al empleador hasta por los accidentes que pudiera tener el trabajador en el trayecto hasta su lugar de trabajo (y viceversa).

Establecer topes por accidentes es una medida arbitraria, tan arbitraria como la existencia de indemnizaciones mayores fijadas por ley. El tema central en este con texto estriba en el absurdo supuesto de que todos los accidentes de trabajo son responsabilidad del empleador.

"Los accidentes industriales pueden tener, abstracción hecha del dolo, cinco causas distintas:

1. La culpa del patrono
- 2, La culpa del obrero
3. Un caso fortuito
4. Un caso de fuerza mayor

5. Un hecho desconocido

No debe confundirse el caso fortuito con la fuerza mayor. La fuerza mayor es una causa exterior a la industria, independiente del trabajo, como el rayo, un temblor de tierra, una inundación; mientras que el caso fortuito es inherente a la cosa que hiere o mata al funcionamiento de la explotación industrial, por ejemplo, la explosión de una caldera, la rotura de un volante o de un árbol de transmisión, cuando las precauciones más minuciosas y las medidas más inteligentes no hubieran podido impedirlo."(22) Como hemos mencionado, la seguridad y la higiene en el trabajo son parte de las condiciones de trabajo que un empleador debe ofrecer para atraer a los trabajadores que necesita. Estas condiciones son parte importante del contrato y, en la medida en que las condiciones de mercado lo exigen, el empleador deberá recurrir a compañías de seguros para poder solventar las erogaciones que eventualmente surgen debido a accidentes imputables al empleador. Los accidentes inherentes al trabajo en cuestión pueden ser asumidos por el empleado, en cuyo caso no son imputables al empleador. Los casos de fuerza mayor tampoco son imputables al empleador. Sin embargo, la indolencia, la imprevisión y los accidentes que no son de fuerza mayor ni inherentes al trabajo son imputables al empleador. Pero siempre debe tenerse en cuenta que todo esto es materia de contratos, los cuales tienen muy diversas características. El único contrato que debe considerarse nulo es aquel que produce lesiones en los derechos de terceros.

En este sentido, y como veremos más adelante, el mercado es un mecanismo que permite el reconocimiento de diferencias y adapta cada circunstancia a los peculiares intereses y características de cada individuo, Por ende, no se trata de limitar los montos de las indemnizaciones para reducir el "costo laboral", sino de modificar un esquema que no deja a los trabajadores y a los empleadores en libertad de escoger la mejor combinación de riesgo y remuneración que estimen conveniente siempre y cuando se respeten las normas del Código Civil y Penal.

3.4. Convenciones colectivas

Si bien los tres puntos mencionados anteriormente (límites a las indemnizaciones por despidos, "flexibilización en la contratación" y topes por accidentes de trabajo) son los principales que se encuentran actualmente a consideración en el Congreso, y a los que se los denomina "reforma laboral", lo cierto es que una reforma que se precie de tal no sólo debería encarar los tres puntos analizados de otra manera, sino también tener en cuenta otras áreas de importancia en el vasto marco regulatorio de las relaciones laborales.

Uno de los mecanismos que más restringen la libertad de contratación de los trabajadores y, por lo tanto, la aparición de nuevas oportunidades de trabajo, son las convenciones colectivas de carácter coactivo.

Ningún reparo se puede oponer a que un grupo de trabajadores o de empleadores decida unirse para tratar las remuneraciones o condiciones de trabajo en forma conjunta. El problema surge cuando, como en nuestro caso, dicha negociación se hace obligatoria para todos los participantes de una determinada profesión o rama de la actividad económica. En este caso, el Estado transfiere parte de su poder de coacción a entidades particulares que pueden así imponer su voluntad sobre quienes en ningún momento han manifestado su propósito de delegar en éstas su poder de decisión.

Por un lado se manifiesta que existe en la Argentina la libertad de asociación, tal como lo establece el artículo 14 de la Constitución Nacional, pero por el otro se impone una representación obligatoria a quienes, empleados o empleadores, no han tomado una decisión de unirse a esa particular entidad. Ser libre para organizarse es una cosa; ser forzado a ser representado es ciertamente otra muy distinta. En el caso argentino existe representación coactiva de facto aunque los representados no formen parte del sindicato en cuestión.

Otros inconvenientes de la negociación colectiva, además de los conceptos éticos de la asociación forzada mencionados antes, han sido bien descriptos por Rodrigo Alamo (op. cit., p. 176): "Las negociaciones por área de actividad pretenden lo imposible: determinar, en una misma instancia, niveles 'justos' de remuneración para un sinnúmero de trabajadores de distintos centros laborales, de gran diversidad en cuanto a los bienes y servicios que generan y con aportes de productividad muy disimiles de trabajadores que sólo de nombre aparentan desempeñar iguales funciones". Y más adelante afirma que: "Los niveles de remuneración que establecen para los centros de alta productividad son inferiores a los que se determinarían en una negociación por empresa, y los que establecen para los de baja productividad superan por lo general las realidades de dichos establecimientos, llevándolos a la quiebra, y produciendo en forma torpe y cruel la cesantía de sus trabajadores [...]. Las negociaciones por área global de actividad se caracterizan por alimentar artificialmente conflictos políticos. Los gobiernos difícilmente pueden permanecer al margen si existe desabastecimiento de la población en un bien o servicio; tampoco en caso de haber grandes cantidades de trabajadores en huelga".

"La huelga en la negociación por área, a diferencia de la huelga en la negociación por empresa, se apoya en la magnitud del daño que ocasiona a terceros y no en el valor de la productividad del trabajador. Lo anterior lleva a que la solución de las huelgas por área tienda a ser política. "

Ahora bien, los mismos argumentos que se presentan en contra de la negociación colectiva por área no desaparecen cuando se considera la negociación colectiva por empresa. No quiere esto decir que en un marco desregulado las negociaciones no podrían realizarse en el ámbito de cada empresa, pero lo cierto es que si esto es impuesto por ley, los males de la negociación colectiva vuelven a

estar presentes. En nuestro país se ha intentado restringir este supuesto "derecho" por medio de parches. En los últimos años, si bien las convenciones colectivas están vigentes, se ha tratado de limitarlas a través de un decreto (el 1.334) por el cual se condicionan los aumentos salariales a la "verificación de incrementos en la productividad". Pero los que aumentan la productividad no son entes o grupos de individuos específicos sino que los "productivos" son los trabajadores, individualmente. Tratar de que un grupo de "representantes" de una determinada actividad industrial evalúe los aumentos de productividad en un sector específico no sólo es absurdo sino que es imposible. Las rondas de negociaciones que se están desarrollando actualmente se han encontrado con que no pueden llegar a ponerse de acuerdo sobre la base del cálculo de la misma.

Tratar de restringir lo que las autoridades consideran como resultados no "beneficiosos" de las negociaciones colectivas por medio de la limitación de sus atribuciones es no tener en cuenta que el error se encuentra en la misma esencia de dicha negociación y en el poder monopólico otorgado a los sindicatos.

3.5. El monopolio sindical

La actual ley de asociaciones profesionales otorga el monopolio de la representación por rama de actividad de un determinado grupo de trabajadores a un sindicato. Esta figura, denominada "personería gremial", sustrae a los sindicatos de las normas respecto de asociaciones voluntarias y los convierte en entidades "para-estatales" cuyos dirigentes gozan de numerosos beneficios y de importantes cuotas de poder y recursos a expensas de los genuinos trabajadores.

Al reconocer el Estado tan sólo una entidad gremial por sector como representante de los trabajadores de una profesión se le está concediendo el monopolio de la representación. A partir de allí los trabajadores no pueden negociar individualmente con sus empleadores ni a través de otra organización que compita con la reconocida coactivamente. Como los sindicatos no están sujetos a la competencia y como ni siquiera deben ocuparse de sus propias cobranzas, ya que las empresas están obligadas a hacerlas por ellos, no es de extrañar que el resultado de sus actos termine siendo como el de todo monopolio artificial; un servicio malo y caro.

En virtud de lo antedicho y del poder otorgado por las convenciones colectivas y las obras sociales que luego analizaremos, los dirigentes sindicales terminan controlando feudos de enorme poder político, sin ninguna relación respecto de las necesidades particulares de los trabajadores y, por supuesto, sin relación alguna con aquellos que no pueden obtener trabajo debido a las mismas restricciones que los sindicatos colaboran en implementar, como hemos visto más arriba.

Sin embargo, antes de su incursión en la política coactiva los sindicatos apuntaban a brindar servicios a sus asociados sin contar con ninguna prebenda monopólica. Así, por ejemplo, un gremio tan tradicional como "La Fraternidad", que agrupa a los conductores de locomotoras y trenes (creado el 20 de junio de 1887), mencionaba en su estatuto los siguientes objetivos de su acción:

"Adelantar y difundir los conocimientos técnicos y prácticos necesarios a las personas de este gremio.

Propender a la unión entre los socios y a que éstos se ayuden y sostengan recíprocamente en todos aquellos propósitos que en nada contradigan a los estatutos y reglamentos aprobados de las diferentes líneas férreas del país.

Socorrer a los socios enfermos, a los que quedaran inválidos por accidentes ocurridos en el ejercicio de su profesión y acordar socorros pecuniarios a la esposa e hijos del socio que falleciera, ampliando las bases del socorro a medida que lo permitan los fondos de la sociedad.

Fomentar los hábitos de trabajo y de economía, a cuyo efecto podrán crearse cajas de ahorro, academias de instrucción y tomar aquellas disposiciones que coadyuven a este fin".(23)

En el mismo estatuto se dice que "La Fraternidad" no interviene en huelgas, ni en movimientos gremiales de ninguna especie, y repudia las huelgas por solidaridad con otros gremios. Esto no obstante, sus miembros en particular pueden libremente adoptar el temperamento que quieran en presencia de uno de estos conflictos.

Entonces los trabajadores no se veían obligados a seguir determinadas causas, ni a adoptar determinados servicios. Podían tenerlos en forma voluntaria, y, además, en forma mucho más barata. "La Fraternidad", por ejemplo, con todos los servicios que daba a sus socios, cobraba una cuota de un peso moneda nacional por mes. Para que tengamos una idea de lo que eso significaba, en el mismo Boletín mencionado en la última referencia se citan datos sobre el costo de vida y de allí puede reconocerse que la cuota sindical mensual era el equivalente de un litro de aceite, o tres kilos de azúcar, ocho litros de leche, o siete kilos de papas. Era además, una quinta parte del salario "diario" de un oficial albañil o una tercera parte del salario "diario" de un peón de aserradero.

Baird explica (op. cit., p. 205) que "cuando un trabajador decide utilizar un abogado que lo represente ante una corte, la selección no se hacía en razón de un voto mayoritario, sino por elección individual. En contraste, bajo el principio de representación exclusiva de la ley laboral segregacionista vigente, cuando un trabajador decide ser representado por un sindicato en la venta de sus servicios laborales, la libertad de elección individual es anulada".

Ninguno de los argumentos en favor del poder monopólico de los sindicatos, es decir, de la "personería gremial" y de las negociaciones colectivas puede responder a esta pregunta; ¿si esto es lo que desean los trabajadores, por qué

no se les permite que lo elijan voluntariamente y, en cambio, es impuesto por la fuerza?

3.6. Los conflictos laborales

Esta misma pregunta debería también plantearse en la consideración de las huelgas, ya que ni siquiera en el caso de que se observe un acatamiento total de un grupo de trabajadores a una medida de ese tipo se puede decir que todos los potenciales participantes "voluntariamente" retiraron sus servicios. Nadie les consultó su opinión a quienes estarían dispuestos a tomar los puestos de trabajo abandonados por los que participan en la medida de fuerza. Ellos son forzados a continuar en el desempleo o en un empleo inferior, ya que no pueden ser tomados en su reemplazo.

La huelga puede entenderse como el derecho a no trabajar, derecho que en una sociedad libre debe poder ejercer quien desee renunciar a su puesto de trabajo por cualquier razón que estime conveniente, dando previamente cumplimiento a las estipulaciones contractuales si las hubiera. Una de las razones puede ser que el empleado considere que está subvaluado en términos de lo que ofrece el mercado. En caso de tener razón el empleado se empleará en otro lugar a una mayor remuneración, lo cual, a su vez, colocará a su antiguo empleador ante la disyuntiva de tener que aumentar las remuneraciones o cerrar su negocio. Por el contrario, si el empleado no tenía razón deberá emplearse en otro lugar por la misma remuneración, mientras su antiguo empleador contratará por la remuneración que venía ofreciendo. Ahora bien, la huelga en el contexto actual implica un procedimiento inmoral, violento e intimidatorio por el cual un empleado pretende estar y no estar al mismo tiempo en su puesto de trabajo constituyendo "piquetes" de huelga para evitar que sus puestos sean ocupados por otros o con el apoyo del gobierno cuando éste declara la huelga "legal".(24)

Mucho se ha hablado acerca de la diferencia entre una huelga y un lock-out patronal, y en verdad son diferentes pero en un sentido distinto del generalmente considerado. En el caso de una huelga, un empleador se ve impedido de contratar a otros trabajadores en reemplazo de los que abandonaron sus puestos de trabajo. En el caso del lock-out, el empleador no puede cerrar a los trabajadores las puertas de otros lugares de trabajo. Los empresarios, en este caso, no pueden dañar los derechos de otros empleadores a contratarlos, y no como los huelguistas, que dañan los intereses de otros trabajadores al prohibirles ser contratados.

El absurdo de las "huelgas legales" se basa en la falsa creencia de que por medio de éstas se hace posible que los trabajadores mejoren sus salarios reales. Sin embargo, como ya hemos explicado reiteradamente, los ingresos en términos reales se deben a incrementos en la productividad de los trabajadores debidos a la cantidad de capital invertido. Las "conquistas" de las huelgas no deberían ser

llamadas así si se tomaran en cuenta los resultados, como, por ejemplo, los describe Alamo (op. cit., p. 169): "La experiencia indica que, normalmente, la fórmula de 'arreglo' suponía por parte del gobierno el reconocimiento de los nuevos costos que asumía el empleador y la autorización de acordar aranceles, subsidios o mantención permanente de altas tasas inflacionarias que diluyeran las 'conquistas' salariales obtenidas. El mejoramiento era sólo aparente para los trabajadores. De sobrepasar las remuneraciones obtenidas los niveles de productividad, el exceso era financiado por el público consumidor [...]. La fórmula presionaba a los empresarios a modificar su estrategia operativa de uso de capital-trabajo, lo que redundaba en una mecanización anticipada de los procesos productivos, irracional en un país de escaso capital y con cesantía crónica, ocasionada precisamente por una deficiente legislación laboral".

El continuo uso de la huelga en el marco de relaciones laborales basadas en el conflicto y no en la cooperación, termina desalentando la inversión, el crecimiento económico y, en definitiva, perjudicando no sólo a quienes dejan de recibir determinado producto o servicios, sino a toda la comunidad, que se encontrará con menores oportunidades de trabajo.

"Uno de los argumentos más frecuentes en la crítica del moderno sindicalismo es el de que las mayores pérdidas directas que ocasiona una huelga no recaen sobre los huelguistas y los inversores cuyos capitales quedan temporalmente ociosos, sino que sus peores efectos son los perjuicios para los consumidores del producto y las consecuencias temporales para la inversión y el trabajo en otros sectores. Pero estos daños, aunque injustificables y gravosos, resultan pequeños comparados con la carga continua que representa el hecho de que el trabajo se cotice por encima de su valor en el mercado libre. Además, el daño social que de este hecho se deriva suele producirse cuando no hay huelgas a las que echar la culpa, porque las empresas han capitulado ante los sindicatos en el curso de negociaciones 'pacíficas'. El mayor perjuicio es el derivado de los cambios en la composición del stock de activos, con la consiguiente redistribución de la fuerza de trabajo. Como ya vimos, los inversores evitan aquellas actividades que se estiman más expuestas a la explotación mediante el arma de la huelga. Este es el principal motivo de mi insistencia en que el temor a las huelgas es mucho más funesto para la sociedad que los propios conflictos."(25)

En la Argentina, con la intención de mitigar el efecto de las huelgas, muchos gobiernos, en lugar de atacar la causa del problema se deciden por el establecimiento de excepciones. Así, por ejemplo, la actual administración, a través del decreto 2.184/ 90, establece que en el caso de ciertos así llamados "servicios públicos" se implementen mecanismos para que se garantice la prestación de servicios mínimos.

Todo esto forma parte de una legislación general por la que el Estado se adjudica la potestad de intervenir en los conflictos laborales entre dos partes. Se

trata de las normas sobre conciliación y arbitraje obligatorio. Por la primera, el Estado llama a las partes y las obliga a sentarse a una "mesa de negociaciones" y propone la elección de un mediador. Por la segunda, puede imponer el arbitraje a ambas partes. Si en lugar de permitir arreglos contractuales libres y pacíficos la relación debe ser sobre bases coactivas, entre un sindicato y un empleador obligado a aceptar normas arbitrarias reguladas por el Estado, sólo se incrementa el antagonismo, ya que las partes plantearán posiciones extremas para que un "mediador" o "arbitrador" elija alguna alternativa que se encuentre en algún punto entre ambas posiciones.

Como afirma Hutt (op. cit., p, 230): "Se ha dicho que el mejor medio para eliminar los abusos del arma de la huelga es el arbitraje obligatorio. Es posible que con él se logre aliviar las peores consecuencias, pero implica la aceptación del sistema. El arbitraje gubernamental impuesto presupone la huelga o su amenaza. En consecuencia, parece considerarse justificable la determinación del valor del factor trabajo mediante una especie de 'guerra' en la que se supone que una y otra parte tratan de obtener condiciones abusivas de rendición".

Resulta paradójico que primero el Estado otorgue poderes a los sindicatos y luego se preocupe cuando éstos hacen uso de ellos. No se comprende que los males que se observan son fruto del poder otorgado y que su limitación restringe aun más los derechos individuales. En tal sentido, tanto empleadores como empleados deberían ser libres de adoptar las medidas que estimen pertinentes para la defensa de sus intereses, y atenerse a las consecuencias de sus actos. Así, un empresario que hace lock-out no sólo pierde días de producción sino que arriesga perder a sus trabajadores y tener que incurrir en el costo de contratar y entrenar a nuevos. Por su parte, los empleados que no cumplen con sus tareas se arriesgan a que sus puestos sean ocupados por otros.

En el caso del Estado empleador, primero se ata las manos otorgando privilegios como la pretendida "estabilidad" y luego se asusta de las consecuencias de su propia medida y de la pretendida imposibilidad de contratar reemplazantes y trata de poner límites con una maraña adicional de políticas incongruentes.

También pensamos que dificulta la comprensión del tema laboral el hacer referencia a la "clase trabajadora" sin percibir que esta expresión avala la teoría de la explotación marxista que apunta a sostener que hay una "clase" que trabaja y otra que la explota, lo cual, paradójicamente, es cierto pero para los sistemas totalitarios donde la Nomenklatura explota a los súbditos. Debe comprenderse que "trabajador", implica todo trabajo, sea éste manual o intelectual. Por esto, no resulta propio hacer referencia a la negociación entre empresarios y trabajadores como si los primeros no fueran trabajadores.(26)

3.7. Las obras sociales

Las restricciones a la libertad individual de elegir pocas veces han sido tan evidentes como en el caso de la cobertura de los servicios de salud, la cual debe obligatoriamente obtenerse de entidades monopólicas llamadas "obras sociales".

Nuevamente, como todo monopolio artificial y, por ende, no sujeto a la competencia, exhibe los graves efectos de esa situación: servicios malos y caros y, en este caso, corrupción en el manejo de los fondos de los aportantes y una ineficiencia generalizada que llega a límites inconcebibles.

"Además de recurrir a la A.N.S.S.A.L. en demanda de subsidio, las obras sociales con dificultades financieras demoran, a veces por períodos considerables, el pago de los servicios a los prestadores, quienes ante esta circunstancia deciden en muchos casos suspender la provisión de la atención médica a los beneficiarios de esa entidad. Cuando la suspensión de servicios de una obra social es generalizada, los gastos de la misma obviamente disminuyen, mientras que sus ingresos no se alteran dado que los afiliados deben continuar efectuando el aporte; de esta manera, al cabo de cierto lapso la obra social recompone su situación financiera, comienza a cancelar las deudas con los prestadores, quienes entonces deciden reanudar la atención a los beneficiarios de ese ente. Obsérvese, entonces, que en este caso el ajuste del sistema se produce vía la reducción desordenada de las prestaciones, dejando sin cobertura a la población, quienes deben -a pesar de que pagan- recurrir a otras alternativas."(27)

La administración por parte de los sindicatos de las obras sociales financiadas con aportes obligatorios de todos los empleados implica también una presión a la afiliación sindical obligatoria, ya que, en la práctica, en innumerables ocasiones se solicita la afiliación para acceder a los servicios de las obras sociales que, como hemos dicho, la detenta el sindicato con carácter monopólico debido a una legislación autoritaria que así lo determina.

Las obras sociales concebidas de esta manera se traducen en una fuente de corrupción y enriquecimiento para quienes las manejan, lo que conduce a graves situaciones financieras. Menciona el trabajo de Panadeiros (p. 13) que "si bien no se dispone de información completa más reciente, datos de 1990 suministrados por un grupo de 15 obras sociales permiten confirmar la persistencia de dificultades financieras en la mayor parte de los casos, aun a pesar de que entre ambos períodos se aumentaron los recursos del sistema al disponerse en 1989 un incremento en las contribuciones patronales del 4,5% al 6% de las remuneraciones".

Esta situación es similar a la descrita por Fraga (op. cit., p. 76) respecto del año 1988: "La situación de las obras sociales era crítica debido a la limitación de los recursos frente al incremento del costo de las prestaciones. Al respecto cabe mencionar:

- El sistema de obras sociales alcanza a un total de 17 millones de beneficiarios.

- El último fin de semana de marzo de 1988, se reunieron en Córdoba los prestadores, planteando la posibilidad de cortar las prestaciones, lo que derivaría en la pérdida de cobertura social por parte de los trabajadores y sus familias.
- En el caso del gremio ferroviario, la suspensión de prestaciones que tuvo lugar en Mal del Plata, originó un paro en dicho sector que duró tres días en las seccionales afectadas.
- La crisis financiera en la obra social de la U.O.C.R.A., originó su intervención por parte del gobierno, y el gremio la rechazó ocupando las instalaciones e impidiendo al interventor entrar al lugar. El miércoles 23 de marzo, el gremio realiza un paro nacional, en rechazo a la intervención de la obra social".

"Para el año 1988, el I.N.O.S. iba a contar con aproximadamente 315 millones de australes del fondo de redistribución. Eran subsidios no reintegrables para las obras sociales deficitarias. Dicha cifra -a valores de diciembre de 1987- era la misma que había tenido para ese fin en 1987. Para el año 1988, el déficit de las obras sociales se estimaba en 1.000 millones de australes, razón por la cual lo reclamado superaba en tres veces lo que el I.N.O.S. podía satisfacer."

Nuevamente la pregunta es la misma: siendo instituciones que supuestamente benefician a los trabajadores y que éstos desean tener, ¿por qué se utiliza la compulsión del Estado para obtener sus aportes obligatorios y no son los mismos trabajadores los que voluntariamente las sostienen en las entidades que son de su preferencia?

3.8. El desempleo y más sobre el nuevo proyecto de "Ley de Empleo"

El fenómeno del desempleo ha estado sujeto a mitos y errores como pocos en la economía. En un mercado salarial libre no hay tal cosa como desempleo involuntario. Los recursos son escasos y las necesidades son ilimitadas. El recurso por excelencia es el trabajo, puesto que no se concibe la prestación de ningún servicio ni la producción de ningún bien sin el concurso del factor laboral, sea éste intelectual o manual. No hay una cantidad dada de trabajo por realizar. Siempre habrá cosas por hacer o servicios que ofrecer. Si todas las necesidades estuvieran cubiertas viviríamos en Jauja. Cuando aparecen nuevos procedimientos de producción que elevan la productividad se liberan recursos humanos para poder hacer otras cosas que hasta el momento no se podían producir debido a que estos recursos humanos estaban esterilizados en tareas que requerían su labor. Si la situación es de mucha pobreza los salarios serán bajos, si es de prosperidad serán altos pero nunca habrá desempleo involuntario mientras haya necesidades insatisfechas. La desocupación involuntaria tiene lugar cuando se imponen las mal llamadas "conquistas sociales" a través del establecimiento de salarios mínimos o sus equivalentes, que pretenden imponer por decreto salarios superiores a los que

establece la relación capital-trabajo, lo cual conduce a que no encuentren empleo quienes más lo necesitan.(28)

En la Argentina las noticias últimas de los diarios revelan que las estadísticas gubernamentales indican que para el mes de agosto de 1991 hubo 1.200.000 personas desocupadas. Como se ha dicho, debido a desajustes e interferencias en el funcionamiento del mercado. El problema del desempleo surge en razón de que las necesidades de quienes demandan trabajo no obtienen condiciones adecuadas por parte de quienes ofrecen sus servicios debido a las regulaciones que establecen las leyes "protectoras". El salario al que están dispuestos a ofrecer sus servicios puede ser alto porque las referidas regulaciones elevan los costos laborales innecesariamente, lo cual impide conseguir trabajo.

Los empleadores sólo pueden contratar trabajadores si esto es rentable. Si los costos laborales son elevados los trabajadores van a ser muy caros y, por lo tanto, no tendrán posibilidades de empleo o, como también sucede en la Argentina, encontrarán trabajo en un mercado que no impone esos costos: el informal.

Ante esta situación provocada por el mismo Estado, muchos creen que el Estado debe hacer algo, no ya para eliminar las trabas impuestas a la gente para conseguir trabajo, sino para "crear" fuentes de empleo. Por ejemplo, el senador Brasesco (siempre en la misma sesión antes mencionada) transmite esta opinión en el Senado diciendo que "todos los estudiosos del tema del desempleo han coincidido en que la solución no va a resultar de la aplicación de normas más o menos flexibilizadoras sino de la implementación de un plan económico generador de empleos".

Al margen de no especificar quiénes son "todos" esos estudiosos, salvo que se refiera a los que sostenían políticas keynesianas de creación de empleo que sumieron al mundo entero en el fenómeno de la inflación y el desempleo conocido como stagflation, lo cierto es que cuesta entender cómo puede el Estado "crear" nuevas fuentes de empleo. Sabido es que el Estado no cuenta con fondos propios, sino sólo con los que obtiene de los contribuyentes. Si utiliza esos fondos para intentar crear nuevos empleos, los está reduciendo del sector privado y, por lo tanto, estará destruyendo empleos allí. A esta altura del debate no hace falta demasiada demostración acerca de la eficiencia del sector estatal y el privado en esta área de creación de empleos, como en muchas otras. Cambios en la dirección del gasto no "crean" empleos, sólo reasignan factores productivos desde las áreas preferidas por la gente hacia las preferidas por los gobiernos.

Seguramente Brasesco se refiere a los expertos aludidos por Ludwig von Mises:

"Entre los hombres que ocupaban cátedras de economía en las últimas décadas, había sólo unos pocos genuinos economistas, por ejemplo hombres que siguieran las teorías desarrolladas por la moderna economía subjetiva. Las ideas de estos economistas eran caricaturizadas en los libros de texto como perimidas,

ortodoxas, reaccionarias, burguesas o economía de Wall Street. Los profesores se vanagloriaban de haber refutado para siempre las teorías abstractas del manchesterismo y del laissez-faire".

"El antagonismo entre las dos escuelas de pensamiento tuvo, entre otros temas, su foco práctico en el tratamiento del problema de los sindicatos. Aquellos economistas etiquetados de ortodoxos enseñaban que un aumento permanente de los salarios de toda la gente dispuesta a ganar un salario es posible sólo en la medida en que la cuota de capital invertida y la productividad per capita del trabajo aumentan. Si por decreto gubernamental o por presión sindical las tasas de salarios mínimos son fijadas sobre el nivel al que el mercado sin restricciones las hubiera fijado, el resultado es el desempleo como un fenómeno masivo permanente."

"Casi todos los profesores de las universidades de moda atacaron duramente esta teoría. Todos estos autodenominados doctrinarios 'no ortodoxos' interpretaron la historia económica de los últimos dos siglos (el crecimiento sin precedentes de los reales y los niveles de vida) como causada por la actividad sindical y la legislación laboral del gobierno. El sindicalismo era, en su opinión, muy beneficioso para los verdaderos intereses de los asalariados de toda la nación, Sostenían que sólo los apologistas deshonestos de los manifiestamente injustos intereses de los insensibles explotadores podían considerar como un error los actos violentos del sindicalismo. La principal preocupación de un gobierno popular, decían, debía ser la de alentar a los sindicatos lo más posible y darles la asistencia que necesitaran para combatir las intrigas de los empleadores y para fijar salarios cada vez más altos."

"Pero en cuanto los gobiernos y las legislaturas habían otorgado a los sindicatos todos los poderes que necesitaban para implantar sus tasas de salarios mínimos, aparecieron las consecuencias que los economistas 'ortodoxos' habían previsto: el desempleo de una considerable parte de la fuerza laboral potencial se prolongaba año tras año."(29)

Ante la situación de desempleo en la Argentina legisladores y gobernantes deciden la implementación de un seguro o un subsidio de desempleo. En el caso de la recientemente tratada Ley de Empleo se incluyen ambos.

En el primero de los casos, los elevados aportes de empleados y empleadores junto con los provenientes de otras fuentes gubernamentales, se conformará un fondo para atender a los desocupados administrado por el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.

El sistema de "seguro estatal" propuesto no es distinto en su funcionamiento de lo que originalmente fuera el sistema jubilatorio estatal. Los resultados de su quiebra son conocidos (véase Proyectos para una Sociedad Abierta N° 1, "Jubilaciones: cuenta regresiva a la miseria", en este mismo número, p, 79),

Un sistema similar, vigente en los Estados Unidos, muestra estos resultados:

"El Seguro de Desempleo fue autorizado por primera vez por la Ley de Seguridad Social de 1935, para proveer de ingresos a los trabajadores que, no por su culpa, se encontraban temporalmente sin trabajo. Como se lo pensara originalmente, se suponía que el sistema iba a actuar en épocas de recesión económica proveyendo una balanza contracíclica, apoyando los ingresos de los trabajadores desempleados y por ello permitiéndoles tener suficientes fondos para buscar nuevo empleo mientras se evitaba un deterioro mayor de la demanda agregada nacional de bienes y servicios. Pero muchos críticos del sistema piensan que ya no sirve a su propósito original".

"De acuerdo con su diseño primitivo, el sistema acumulaba fondos suficientes durante los buenos tiempos para pagar beneficios durante los malos. Esto funcionó relativamente al principio y hasta los años '70. El primer gran problema se originó en los años '70 cuando el desempleo creció bruscamente y los elevados beneficios pagados vaciaron los fondos de los Estados. Algunos de ellos, incluyendo Illinois y Michigan, se encontraron con la necesidad de obtener asistencia del gobierno federal. En vez de acumular fondos adecuados durante los buenos tiempos, los Estados comenzaron a depender de los fondos federales como fuente regular durante las depresiones."(30)

Por otra parte, la supuesta solidaridad de los dirigentes sindicales hacia quienes no tienen empleo no es necesariamente sincera; los trabajadores desempleados son una fuente de competencia por puestos de trabajo a salarios menores que los que obtienen los miembros del sindicato; por lo tanto, un seguro de desempleo es una forma de mantenerlos fuera del mercado y de la competencia.

En definitiva, resulta de gran importancia comprender que un seguro de desempleo o un subsidio al desempleo (que a la postre viene a ser lo mismo) establecido coactivamente por el gobierno hace que se reduzcan los salarios e ingresos en términos reales debido al consumo de capital que genera la referida asignación coactiva de recursos. Como se ha explicado, el desempleo involuntario es generado por la legislación gubernamental que eleva artificialmente los costos laborales y nada se gana con aceptar nueva malasignación a través de este tipo de subsidios, con la intención de mitigar lo que el mismo gobierno provocó. Distinto en verdad es el seguro de desempleo privado y voluntario donde la gente eventualmente pagaría cuotas para que la entidad los financie mientras encuentran empleo en una tarea que es de su agrado y compatible con su profesión. No es que no encontrarían empleo, es que quieren trabajar en una tarea específica, por eso, cuanto más sofisticada la tarea, mayor la prima que deberían pagar.

3.9. Igual valor por igual trabajo

En gran parte del mundo se ha discutido y se discute la posibilidad de regulación laboral que se conoce como "valor comparable", la cual se aplica en

particular al caso de las mujeres, y cuyo objetivo es igualar sus salarios en relación con trabajos similares realizados por hombres.

En la Argentina, tantas veces a la vanguardia en materia de regulación, esto ya está legislado. La ley 20.392 establece que "no se podrán establecer diferencias de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor". Este modo de presentar las cosas, de aplicarse, atentaría directamente contra las posibilidades de empleo de las mujeres. ¿Por qué los salarios de las mujeres suelen a menudo ser inferiores a los de los hombres? Una de las respuestas es que "las mujeres nunca casadas parecen tener completa paridad con los hombres nunca casados. De hecho, las mujeres nunca casadas tienen a menudo una ventaja salarial. Por otro lado, la brecha salarial entre hombres y mujeres casados, separados, divorciados y viudos es extremadamente alta. En promedio, la mujer casada gana menos de la mitad del hombre casado. Los otros grupos mencionados caen entre estos extremos. [...] Por otro lado, los padres con familias grandes presentan los mayores diferenciales. El ciclo vital es también importante. En las primeras fases de la vida laboral las diferencias son pequeñas, sin embargo se expanden hasta cerca de los 40 años y luego declinan. Para hombres y mujeres entre 18 y 25, la relación de salarios es de cerca del 80 por ciento. Para los de 30 y 40 años la relación declina a menos de 50 por ciento y eventualmente crece a cerca de 65 por ciento para las edades entre 55 y 64".(31)

Las causas de estas diferencias las explica el mismo Polachek más adelante en el mismo trabajo: "Uno no puede sino notar la fuerte similitud entre las características de los ingresos y de la participación en la fuerza laboral durante la vida. Por ejemplo, tomemos a los nunca casados hombres y mujeres. Éstos muestran los menores diferenciales de salarios, como también las menores diferencias en participación en la fuerza laboral. La mayor diferencia de participación se encuentra entre los casados y también allí el mayor diferencial salarial. En síntesis, los diferenciales de salarios por sexo están relacionados con las diferencias de conducta respecto de la participación en la fuerza laboral. Aquellos que pasaron la mayor parte de su vida participando en la fuerza laboral tienen salarios superiores, y aquellos cuya participación es menor tienen salarios menores. Lo que es importante es que los salarios, en cualquier momento, están relacionados con la cantidad y continuidad de experiencia laboral, tanto pasada como presente".

"Es económicamente racional para aquellos que planean pasar mucho tiempo fuera de la fuerza laboral elegir ocupaciones intermitentes. [...] Por ende, si las mujeres en general tienen una mayor participación intermitente que los hombres, existen entonces diferencias estructurales en esas ocupaciones."

Si la ley fija la misma remuneración para hombres y mujeres el resultado es que se impide a las mujeres ofrecer incentivos económicos a los empleadores para que las contraten. El problema antes mencionado da como resultado que las

mujeres se vean restringidas a cierto tipo de trabajos y entonces existe en estos empleos una abundante oferta de trabajo femenino que reduce los salarios. Por otra parte, los empleos "reservados" para hombres encuentran menor competencia y por ello mayores salarios. Tratar de igualar estas diferencias por ley es dejar a las mujeres sin posibilidad de competir por todo tipo de trabajo y, por lo tanto, las perjudica grandemente. De lo que se trata es de que no haya barreras legales para que la mujer sea ocupada en lo que elija de acuerdo con el arreglo contractual que considere pertinente. Si decide dedicar más tiempo a formar almas en su hogar que a administrar algún negocio es porque así lo establece su preferencia, lo cual se reflejará en las remuneraciones que reciba en forma intermitente.

3.10. Aguinaldo y asignaciones familiares

Existen otro tipo de "conquistas" supuestamente "arrancadas" de las ganancias de los empleadores, que en la práctica no han salido sino de los bolsillos de los mismos trabajadores. Se trata del sueldo anual complementario y de las asignaciones familiares.

Como se mencionara anteriormente, los trabajadores reciben por sus servicios en el mercado un precio que no sólo incluye el salario monetario sino que también reciben un salario no monetario, todo lo cual, como también se ha dicho, depende de la estructura de capital. Cualquier aumento de estos componentes que se pretenda realizar por ley, por encima de lo que el mercado establece, inexorablemente implica una reducción de otros componentes. Así, por ejemplo, el establecimiento del llamado sueldo anual complementario necesariamente se verá compensado por una caída del salario mensual real o de alguna de las condiciones de trabajo no monetarias (seguridad, higiene u otros beneficios laborales). Si esa reducción no es posible porque los otros componentes están fijados también por ley o ya no existe margen el resultado será siempre el desempleo.

El mismo fenómeno es aplicable al caso de las asignaciones familiares, pero además, en este caso, aparece un subsidio explícito de trabajadores solteros a casados, de trabajadores sin hijos a trabajadores con hijos, de trabajadores con menos hijos a trabajadores con más hijos y así sucesivamente, sin que los perjudicados tengan oportunidad de expresar su opinión al respecto, ya que están embretados por ley para aceptar la injusticia de recibir remuneraciones que no tienen relación con su esfuerzo productivo en su puesto de trabajo sino con las tareas conyugales que realizan otros.

3.11 Los costos de la legislación laboral

De la misma manera que sucede en otros países, los componentes de la legislación laboral tienen un costo sumamente elevado para los trabajadores de la

Argentina. Este costo se expresa de muy diversas formas, particularmente a través de una reducción de las opciones de trabajo, de una reducción del nivel de vida de la población y, como hemos visto, de una eliminación de la libertad de los individuos para decidir la aplicación de su esfuerzo laboral de la manera que estimen más conveniente.

En el caso de los Estados Unidos, Morgan O. Reynolds ha hecho una estimación de los costos de la legislación laboral en ese país y su conclusión es que cada año esta legislación le cuesta al país 4,9 por ciento del P.B.I., es decir, cerca de 196.000 millones de dólares.

Esta estimación no se ha realizado en la Argentina, y aquí las regulaciones laborales son mucho más costosas y generalizadas. Lo que sí puede hacerse en nuestro caso es una estimación de lo que le cuesta a cada trabajador.

El conjunto de retenciones sobre la remuneración del empleado y los aportes del empleador sobre el salario bruto ascienden al 51% de éste, porcentaje que se eleva al 53% debido al reciente proyecto de "Ley de Empleo". Esto quiere decir que el empleado cobra solamente el 61% de lo que el empleador paga en concepto de salario (véase Anexo 2, cuadro 1).

Pero el verdadero costo no está a la vista. Quien contrata a un empleado debe agregar a las "cargas sociales" una estimación de los costos de eventual despido, de accidentes de trabajo, de enfermedad laboral, del cumplimiento de normas de seguridad y del costo de todas las tramitaciones que imponen las regulaciones mencionadas antes.

Por eso cuesta creer cuando el senador Solana, en la sesión que venimos comentando, manifiesta que "las nuevas modalidades contractuales que se promocionan son una reivindicación pro-empresarial que tiende a disminuir aun más los de por sí bajos costos de la fuerza de trabajo en la Argentina y a procurar también el aumento del poder decisorio de los empleadores". Si existe una preocupación real por el bienestar de quienes trabajan y por la existencia de una mayor cantidad de alternativas de empleo, lo mejor que un legislador puede hacer es eliminar todas las regulaciones y cargas que impiden estos objetivos. Y no solamente eso, sino fundamentalmente las regulaciones y cargas que afectan a quienes con su actividad empresarial son capaces de generar empleos.

Está comprobado mundialmente que son principalmente las pequeñas empresas y explotaciones las que generan mayor cantidad de empleo. Sin embargo, son éstas las que más restringidas se encuentran por el farrago de normas impuestas. Son conocidos los casos en la Argentina de empresas con cinco o diez empleados que se ven enfrentadas con la alternativa de terminar la actividad ante un juicio por accidente de trabajo y que no contratan más personal porque no podrían despedirlo. Frente a todo esto existe una alternativa que no es otra que volver a los principios de libertad de contratación que estuvieron vigentes en algún

momento en nuestro país y permitieron un crecimiento y un progreso individuales como pocas veces se vieron en la historia.

4. La libertad de contratación: otro aspecto del proyecto de la "Ley de Empleo"

Cuando no existen marcos institucionales civilizados y, por ende, se obstaculizan los intercambios voluntarios y pacíficos, éstos buscan otros modos de lograr sus propósitos, habitualmente a través de mercados negros o de la economía informal, con todos los costos e inconvenientes que ello implica. En cualquier caso, los beneficios de los intercambios voluntarios entre los individuos dependerán de la calidad del marco legal que los regule. Un arreglo contractual se traduce en el intercambio de derechos de propiedad, en el uso y la disposición sobre bienes y servicios. La interferencia gubernamental en el mercado del trabajo afecta derechos de propiedad. En relación con esto Adam Smith señalaba: "La propiedad que cada hombre tiene es su propio trabajo, ya que es el fundamento original de toda otra propiedad, por lo que es la más sagrada e inviolable. El patrimonio del hombre pobre reside en la destreza y fortaleza de sus manos y restringirlo en el empleo de su fuerza y destreza en la forma que considere conveniente sin daño hacia su vecino constituye una clara violación de su más sagrada propiedad. Es una clara restricción de la justa libertad tanto del trabajador como de aquellos que estarían dispuestos a emplearlo. Al restringir a uno de trabajar en lo que considera apropiado, restringe a los otros de emplearlo en lo que consideran apropiado".(32)

Es interesante hacer notar respecto de la cita anterior que precisamente en esos conceptos se basa quien fuera el inspirador de nuestra Constitución Nacional, que al comentarla afirma lo siguiente:

"El derecho al trabajo y de ejercer toda industria lícita, es una libertad que abraza todos los medios de producción humana, sin más excepción que la industria ilícita o criminal, es decir, la industria atentatoria de la libertad de otro y del derecho de tercero. Toda la grande escuela de Adam Smith está reducida a demostrar que el trabajo libre es el principio esencial de toda riqueza creada".(33) Debido a la notable versación y claridad que el padre de nuestra Constitución pone de manifiesto, es de suma importancia transcribir su pensamiento respecto del tema que venimos tratando. En la misma obra (p. 57) dice Alberdi: "El derecho al trabajo, asegurado a todo habitante de la Confederación por los artículos 14 y 20 de la Constitución, sinónimo de la libertad de industria, según las palabras mismas de la Constitución, puede ser alterado, desconocido o derogado como derecho constitucional decisivo de la riqueza argentina (porque la riqueza no tiene más fuente que el trabajo), por todas las leyes que con pretexto o con motivo de

reglamentar y organizar el ejercicio del derecho al trabajo, lo restrinjan y limiten hasta volverlo estéril e improductivo".

"Muchos son los modos en que la ley puede ejercer esta opresión destructora del trabajo libre, que es el único trabajo fecundo. Son opresoras de la libertad del trabajo y contrarias a la Constitución (artículos 14 y 20) en este punto, las leyes que prohíben ciertos trabajos moralmente lícitos; las leyes que se introducen a determinar cómo deben ejecutarse tales o cuales trabajos, con intención o pretexto de mejorar los procederes industriales; las leyes proteccionistas de ciertas manufacturas con miras de favorecer lo que se llama industria nacional. Esta protección opresora se opera por prohibiciones directas o por concesiones de privilegios y exenciones dirigidas a mejorar tal fabricación o a favorecer tal fabricante."

"En general puede ser atacada la Constitución en sus libertades sobre la industria por todas las leyes que, teniendo por objeto lo que la escuela de economía socialista ha llamado organización del trabajo, desconozcan que el trabajo no puede tener otra organización, o más bien no puede ser organizado por otro medio, que por la legislación civil aplicada a los tres grandes ramos en que el trabajo y la industria se dividen: agricultura, comercio, industria fabril. En cualquiera de estos ramos, el rol orgánico de la ley es el mismo que en la materia civil; él consiste en establecer reglas convenientes para que el derecho de cada uno se ejerza en las funciones de producir, dividir y consumir el producto de su trabajo sin dañar el derecho de los demás."

"En este sentido, organizar el trabajo no es más que organizar o reglamentar el ejercicio de la libertad del trabajo que la Constitución asegura a todos los habitantes. No hay más que un sistema de reglamentar la libertad ; y es el de que la libertad de los unos no perjudique a la libertad de los otros: salir de ahí, no es reglamentar la libertad del trabajo; es oprimirla."

A pesar de estas consideraciones nuestra legislación ha violado sistemáticamente la libertad de contratar, muy especialmente a partir de la década del 40. El actual proyecto de Ley de Empleo impone principios diametralmente opuestos a los alberdianos. En la sesión parlamentaria a la que hemos hecho referencia el senador Brasesco expresó:

"Comenzaré analizando el artículo 1° del proyecto del Poder Ejecutivo. Merece un especial tratamiento, ya que expresa que el empleo es una situación social jurídicamente configurada que hace operativo el derecho constitucional de trabajar. Es de advertir que el proyecto no establece en el resto del articulado un mecanismo que haga efectivo ese derecho operativo. Serían muy serias las dificultades que se generarían en el supuesto de que la realidad económica impida, lo que es lógicamente previsible dada la actual crisis por la que atraviesa la pequeña y mediana empresa, la materialización del derecho determinado expresamente por ley. Esto es así por las expectativas que se generan y el germen

de conflictos que se originaría por la frustración de ese derecho. En este último aspecto, debe señalarse que la persona que solicitare trabajo y no le fuere concedido, podría interponer una demanda judicial por vía de una acción de amparo. Las implicancias de este artículo son de tan vasto alcance que podría afirmarse que se trata de la creación de un instituto jurídico equiparable al habeas corpus y al amparo, es decir, una suerte de habeas corpus laboral [...]

Durante ese mismo debate, el senador Aguirre Lanari sostuvo: "El artículo 1º hace alusión al derecho constitucional a trabajar. Seamos cautos en este aspecto. Como bien señala un eminente tratadista del derecho constitucional -me refiero al doctor Linares Quintana-, no debe confundirse el 'derecho de trabajar' con el derecho 'a trabajar'. En virtud del primero todo habitante puede elegir su ocupación, desempeñarla y cambiarla por otra libremente sin otras limitaciones que las que razonablemente imponen los legítimos intereses de los demás habitantes y de la comunidad. Más adelante este autor agrega que 'la norma constitucional no crea en favor del habitante un derecho subjetivo individual semejante al cual corresponde la correlativa obligación de los poderes públicos de proporcionarle una ocupación, sino que tan sólo impone al Estado el deber genérico de promover las condiciones económicas y sociales de la comunidad, de manera de posibilitar que todos los habitantes puedan obtener una ocupación y, así, cumplir con el deber social, a la vez que se ejerce el derecho de trabajar' ".

Pareciera que Alberdi se hubiera anticipado a refutar los conceptos erróneos de la Ley de Empleo, pues manifiesta (op.cit., p. 117) que "cuando la Constitución proclama la libertad o derecho de trabajo, no da por eso a todo trabajador la seguridad de hallar trabajo siempre. El derecho de ganar no es el poder material de hacer ganancias. La ley puede dar y da el derecho de ganar el pan por el trabajo; pero no puede obligar a comprar ese trabajo al que no lo necesita, porque eso sería contrario al principio de libertad que protege al que rechaza lo que no quiere ni necesita. Garantizar trabajo a cada obrero sería tan impracticable como asegurar a todo vendedor un comprador, a todo abogado un cliente, a todo médico un enfermo, a todo cómico, aunque fuese detestable, un auditorio. La ley no podría tener ese poder, sino a expensas de la libertad y de la propiedad, porque sería preciso que para dar a los unos lo quitase a los otros; y semejante ley no podría existir bajo el sistema de una Constitución que consagra en favor de todos los habitantes los principios de libertad y de propiedad, como bases esenciales de la legislación".

5. La reforma laboral

Una vez que los derechos de propiedad de empleadores y empleados, y sus derechos de asociación, están debidamente protegidos, las relaciones entre ellos deberán dejarse libradas a las partes contratantes.

Entre otras, una de las razones para proponer un sistema basado en la libertad de contratación consiste en reconocer que no es posible tomar en cuenta todas las preferencias individuales para poder proclamar desde el gobierno los resultados que desean las partes. Por la misma razón no es posible predecir cuáles serán los procesos y los resultados que obtendrán los individuos en un régimen legal basado en la libertad. Lo contrario supone una inaceptable arrogancia intelectual.

5.1. Los contratos en libertad

Como la desregulación en cualquier mercado conduce a una amplia diversificación de las opciones para los participantes en el mercado, de la misma forma puede esperarse que la libertad de contratación en materia laboral evolucione hacia una creciente variedad de relaciones, propuestas, actividades sindicales y acuerdos contractuales. En cada caso, los respectivos estímulos generarán procesos y resultados beneficiosos para las partes; habrá incentivos en los sindicatos para atender los intereses de sus miembros, incentivos en los empleadores para ofrecer la remuneración y las condiciones de trabajo que atraigan a los trabajadores que necesitan, incentivo en los trabajadores para adquirir la capacitación necesaria y poder así progresar.

Estos incentivos de la competencia servirán tanto para facilitar el proceso de asignar los recursos laborales a sus usos más productivos como para el desarrollo de mecanismos de participación y representación.

La forma que adoptarán los contratos variará según las características de la relación laboral y las circunstancias. Contratos muy precisos serán costosos pero evitarán inconvenientes, mientras que contratos más generales serán más baratos pero con mayor potencial de conflicto.

Dentro de una misma empresa, es probable que el modelo de contrato varíe según los trabajadores de que se trate, las tareas que realicen, las responsabilidades o riesgos que asuman y la necesidad que exista de su capacitación o de las habilidades que pueden ser de poco uso fuera de ese particular empleo. Debido a que la especificación de todos los detalles resulta costosa es probable que la firma estandarice sus contratos, por lo menos para ciertos grupos de empleados, dejando un margen para la discreción y la atención de las situaciones extraordinarias.

El costo de una exagerada estandarización se traducirá en la incapacidad de satisfacer las preferencias y atraer la capacidad de trabajadores que difieren del "promedio" para adaptarse a las cambiantes circunstancias económicas y tecnológicas. Por su parte, el costo de una estandarización insuficiente será la esterilización de recursos en la elaboración y mantenimiento de los contratos que podrían utilizarse de manera más eficiente en otras actividades.

Con respecto a la representación, cuando el número de trabajadores que se encuentren en una situación similar sea suficiente y cuando al empleador le cueste medir la contribución individual de cada uno, habrá ventajas en seleccionar un agente o representante. Esto permite economizar negociaciones en la elaboración de los contratos. Por ejemplo, en muchos casos, un trabajador individual puede no estar capacitado para evaluar la seguridad de un determinado lugar de trabajo y, por lo tanto, no tendrá esto en cuenta para negociar con el empleador. Utilizando un agente con conocimiento especial sobre este tema -que puede o no ser un sindicato- mejorará su capacidad de negociación cuanto mejor sea su percepción de las condiciones de mercado.

Los costos de elaborar contratos de trabajo para adaptarlos a las regulaciones y los intereses de las partes serán reducidos en la medida en que el régimen legal sea simple y los principios sobre los que opere sean claros y de fácil comprensión.

Los contratos seguramente establecerán también las circunstancias en las que se puede dar por terminado el contrato por cualquiera de las partes y los compromisos que dicha actitud genera. Como hemos mencionado, la posibilidad de contratos diversos servirá para adaptarse a las distintas preferencias de los individuos, a su valoración de la seguridad en la relación laboral, de la compensación que puedan obtener ante un despido y del grado de aceptación del riesgo.

5.2. Condiciones de trabajo

Se ha dicho que la competencia y los mercados abiertos inducirían a los empleadores a reducir la inversión en seguridad e higiene en el trabajo en desmedro de los trabajadores. Sin embargo, prestar atención a la seguridad e higiene en el trabajo es, para el empleador, prestar atención a un importante elemento relacionado con la productividad de los que allí trabajan. Esto puede tener tanto aspectos físicos -reduce el ausentismo y las horas de trabajo perdidas- como aspectos psicológicos, que surgen del reconocimiento que hagan los empleados sobre los cuidados que pone el empleador para mejorar su ambiente y condiciones de trabajo.

Un régimen efectivo de seguridad e higiene en el trabajo será uno que reconozca que el tema es de mutuo interés para empleadores y empleados. En última instancia, como ya hemos explicado anteriormente, la seguridad y la higiene se van puliendo y mejorando a medida que aumenta el stock de capital, lo cual obliga al empleador a mejorar este aspecto tan importante del salario no monetario. En la Argentina, cuando la legislación no estaba sobredimensionada como lo está hoy, se hacía evidente esta evolución. Independientemente de las opiniones personales del redactor, en una nota del Departamento Nacional del Trabajo al

Ministerio del Interior, publicada en el Boletín del mencionado Departamento, N°12, del 31 de marzo de 1910, se lee que "en el mes de noviembre del año 1909, cinco compañías de seguros obreros han recibido la denuncia de 684 accidentes de trabajo de los obreros por ellas asegurados. [...] la mayor parte de los establecimientos de alguna importancia que existen en esta capital, tienen asegurados a sus obreros. Esto ha contribuido al desarrollo de instituciones aseguradoras, de las cuales ya funcionan seis, habiendo adoptado el sistema de reparación que en su monto y condiciones se basa en las estadísticas nacionales y en los antecedentes de otros países".

El texto de una póliza de entonces mencionaba que "se entiende por accidente a los efectos de la indemnización, todo caso fortuito que dependa únicamente de la industria empleada por la empresa o el particular designado en la solicitud, y que produzca una lesión corporal que sea la causa única e inmediata de la muerte o de la incapacidad absoluta, permanente o temporaria, para el trabajo de uno o varios obreros" [...]. "Las indemnizaciones que la Compañía deba pagar en casos de muerte a los beneficiarios las efectuará dentro de los 30 días subsiguientes a la presentación de los documentos que acrediten los derechos de los reclamantes y de haber éstos llenado todos los requisitos de las leyes y del presente contrato. "

La creencia de que la empresa no tiene incentivos para otorgar seguridad carece de fundamento. Las pérdidas que le ocasionan no sólo las compensaciones y primas sino el impacto en la moral de sus empleados le otorgan un incentivo para protegerlos. Además, está haciendo una inversión en ellos, que es la de prepararlos y entrenarlos en la realización de un trabajo específico.

Libradas estas condiciones a los acuerdos a establecerse entre las partes, ambas tendrían incentivos para mejorarlas: tanto el empleador, como se mencionara antes, como el empleado. La seguridad en los puestos de trabajo no es mejor en Taiwan que en China continental debido a un él legislación laboral más extendida, sino a la mayor inversión per capita que induce a los competidores a ofrecer seguridad si desean contar con trabajo.

5.3. La salud

Con la actual falta de elección en materia de obras sociales, los trabajadores están sujetos a un monopolio del cual les es imposible prescindir (al margen de la calidad y costo de los "servicios" que reciben).

En la actualidad, las compañías privadas de seguro médico ofrecen un sinnúmero de opciones que permiten a cada individuo elegir aquella que más se adecue a sus particulares necesidades. La competencia entre ellas las fuerza a ofrecer más y mejores servicios en forma constante. Pero debe hacerse notar que no pueden acceder a estos servicios las personas de menor poder adquisitivo

debido a dos razones. En primer lugar porque se les descuenta coactivamente parte del fruto de su trabajo para las obras sociales monopólicas y, en segundo término, las condiciones económicas generales del país hacen que la medicina prepaga resulte más cara de lo que sería en "otras condiciones".

En el área de salud la reforma es muy sencilla, ya que es muy fácil comprender las desventajas del monopolio. La historia argentina es rica en experiencias sobre la actividad que los mismos obreros realizaban para cubrir sus necesidades en esta materia, antes del régimen monopólico de aportes compulsivos.

La estadística elaborada por el Departamento Nacional del Trabajo da una idea, que puede estimarse aproximada, del desarrollo alcanzado en la capital de la República por una de las manifestaciones más fecundas de la previsión social: la que se sintetiza en la mutualidad y, más especialmente, en la forma de mutualidad que entraña el concurso de los pequeños ahorros y esfuerzos para atender a los inevitables riesgos en la vida de quienes cuentan con escasísimos recursos. Trátase, en las sociedades entonces registradas, de una serie de organizaciones de mutualidad y previsión constituidas sobre la base más o menos empírica de la distribución de los riesgos repartidos entre un cierto número de personas que aisladas no podrían soportarlos, pero logran vencerlos cuando se producen, merced a la unión previsor de pequeños esfuerzos de ahorro. Puede decirse que esta modalidad de mutualidad previsor, que se ofrece bajo la forma de asociaciones de socorros mutuos, es la más sencilla expresión de la previsión social, que luego alcanza amplios desarrollos en instituciones de seguro que atienden complejísimas variantes de los riesgos a que están expuestas las personas y los bienes. Las manifestaciones de mutualidad atendían las necesidades más inmediatas, que se hacían posibles debido a pequeñas cuotas que se cobraban de los asociados. Estos medios económicos indispensables aseguraban a los socios auxilios temporarios cuando la enfermedad o el accidente les impedían trabajar o bien procuraban a sus familias los recursos indispensables en caso de fallecimiento. El referido informe del Departamento de Trabajo continúa su descripción al señalar que: "La previsión basada en la mutualidad, aplícase a proporcionar a los asociados auxilios para la educación y la enseñanza propia o de los suyos y organizase sobre bases científicas de cálculo actuarial, para atender con pensiones o rentas al anciano, al inválido, a la viuda, a los huérfanos menores y al obrero [,,]". Este informe del Departamento Nacional del Trabajo cita la existencia de 79 asociaciones registradas; 46 formadas por miembros de uno y otro sexo; 29 por hombres y 4 por mujeres solamente; 58 son de obreros sin determinar y las otras según las profesiones; 34 son de italianos, 33 se declaran cosmopolitas, 7 de españoles, 2 de franceses, 1 de suizos, 1 de rusos; la más antigua fue fundada en 1856, y suman en total 189.061 socios.

Obviamente, no contaban con aportes obligatorios, ni nadie que hiciera las cobranzas por ellos. Según el mismo informe, se financiaban de la siguiente forma:

"Es bien conocido el mecanismo económico de estas sociedades. Todo consiste en reunir, mediante la acumulación de las cuotas abonadas por los socios, un capital que permita atender a los gastos que impliquen el socorro del enfermo, en medicamentos, asistencia facultativa médica, pago de instituciones de educación, etcétera. Ahora bien, respondiendo a esta precaución general, cada sociedad ha debido fijar las cuotas mensuales teniendo en cuenta, sin duda, estos elementos necesariamente variables: número de socios, situación económica de éstos, naturaleza del socorro; por empírica que sea la constitución de la sociedad no ha podido menos de tener presente esas indicaciones que, por otra parte, sirven siempre de base de cálculo, con otras todavía, para realizar una organización de previsión según las exigencias científicas. Las sociedades deben necesariamente procurar la formación de un capital que responda a los riesgos normales que pretenden asegurar, y los extraordinarios que las crisis, más o menos agudas, producen siempre; todo ello a partir del establecimiento de cuotas soportables, sin gran esfuerzo, por parte de los mutualistas, y en relación, a ser posible, con la resistencia económica de los mismos, y con la mayor o menor importancia de los riesgos que pueden correrse por ellos".

"La mayoría de las sociedades atienden al socorro por enfermedad, manifestando la acción efectuada, ya sea indicando el número de visitas médicas hechas, ya el de enfermos asistidos; una sociedad declara haber procurado 180.000 visitas médicas, otra 5.100, otra 4.292, una 3.500, otra 2.000 y otra, 1.700. Hay sociedades que hacen declaración expresa de ser propietarias de panteones y alguna de edificio social. Entre las diversas sociedades hay seis que sostienen escuelas con 210, 200, 140, 100, 80 y 70 alumnos inscriptos, o sea un total de 800 alumnos. Varias sociedades indican que tienen una biblioteca y una se declara protectora de los inmigrantes connacionales (es italiana). "

Otro informe del Departamento Nacional del Trabajo (31 de diciembre de 1907, N° 3, p. 321) describe los servicios que ofrece una sociedad de socorros mutuos formada en 1905 entre los obreros de una curtiduría y sus patrones:

"1. Todo obrero justificando su inasistencia por enfermedad se le pasará, después del cuarto día, un diario de un peso moneda nacional, siendo exceptuada toda enfermedad inmoral y crónica o motivada por pelea, salvo accidente en el trabajo.

"2. El doctor [...] es el médico oficial de la sociedad; los pacientes pueden hacerse asistir por otro médico de su agrado siempre que no haya diferencia en el precio de las consultas; en caso que las hubiera, abonará el paciente la diferencia.

"3. Todo enfermo tiene derecho a percibir la cuota diaria hasta los tres meses; pasando este término se declarará crónico y la comisión resolverá a lo que haya lugar.

"4. El sobrante que resulte en los balances semestrales se destina para seguros, pensiones o para lo que crea más conveniente la comisión; habiendo fondos se

procurará en primera línea aumentar la cuota del socorro diario a los que no hagan uso de médico y botica".

Es interesante observar el contraste de aquella situación con la presente, que se caracteriza por el monopolio y los "servicios" compulsivos, en un contexto donde los salarios reales en aquella época de la Argentina eran de los más altos del mundo. Luego la decadencia fue notoria y en paralelo con la cada vez más copiosa legislación laboral "protectora".

5.4. El desempleo

Como se ha dicho más arriba, en ausencia de regulaciones laborales, la misma palabra desempleo pierde sentido. Se trata de una cuestión de precio, ya que siempre habrá trabajo disponible. Como también hemos apuntado antes, quienes quieran cubrir un cierto tiempo sin tener que tomar el primer trabajo que se les ofrezca pueden obtener un seguro en el mercado. Esto es particularmente importante cuanto más especializada sea la tarea, ya que un peón puede conseguir empleo en muchos trabajos diferentes.

"Hay varios métodos por medio de los cuales los individuos pueden prever la posibilidad de desempleo. El término 'seguro social', que es utilizado para referirse a los sistemas de beneficios en ciertos países, sugiere que es natural considerar al seguro de desempleo privado como una alternativa al esquema estatal. Pero, debido a las ventajas de información de las que gozan, puede ser que el seguro por desempleo sea más eficientemente provisto por los empleadores que por las empresas de seguros. Algunos autores han sostenido que el seguro contra el desempleo es mejor provisto por medio de la actividad aseguradora que por los empleadores. Este es un punto debatible, pero en última instancia es una cuestión que debe ser decidida por la elección individual en los mercados y por el proceso de prueba y error."(34)

Sean unos u otros, lo cierto es que el mercado es capaz de ofrecer este servicio, y en nuestro país lo hacia con mucho éxito: "Llamamos seguro obrero a aquella forma de seguro que establecen los trabajadores en sus sindicatos o asociaciones de mutualidad y que es independiente de toda acción oficial, patronal o filantrópica. Hay tres clases de instituciones que pueden establecerlo: los sindicatos, llamados también gremios o sociedades de resistencia, las asociaciones de socorros mutuos profesionales y las asociaciones de socorros mutuos no profesionales. Existen asociaciones aisladas cuyas cajas locales en caso de crisis no pueden ayudar suficientemente [...]. Esto lo remedian en parte las federaciones que son la reunión dentro de un país, provincia o comarca, de las asociaciones de obreros que ejercen la misma profesión. Los socorros que prestan las cajas obreras no consisten solamente en indemnizaciones por falta de trabajo; suministran también socorros de viaje a los que van en busca de colocación de un punto a otro

y a los que tienen que trasladarse a un sitio distante para ocupar el empleo conseguido".

"Según hace constar Vallez, el seguro-paro ha empezado en la tipografía. Lo mismo se comprueba entre nosotros: la Tipográfica Bonaerense es la primera asociación argentina que ha establecido dicho seguro. Después de la tipografía el seguro se ha establecido según Vallez en los oficios de lujo; luego en los oficios secundarios, guanteros, cigarreros, etcétera, y después de un período de estacionamiento se ha extendido rápidamente entre los joyeros, carroceros y todas las especialidades del hierro y de los metales."(35)

6. Libres para elegir

Los graves problemas a que conduce la legislación laboral argentina no se encuentran en detalles de esta o aquella ley. El problema real radica en la coacción y la obstaculización de actividades voluntarias y pacíficas que están presentes en todo el andamiaje de la legislación laboral.

Cuando ponemos énfasis en la libertad individual, de ningún modo negamos el valor de la cooperación. Respetando las autonomías individuales se sientan las bases para que la cooperación resulte posible. Si se les permite a los individuos buscarlos objetivos más deseados, cooperan entre sí para el logro de beneficios mutuos. Pero para esto deben ser libres, y "ser libres" no es un ideal vago sino una cuestión práctica: se trata de ser libres de la explotación, sea del Estado o de otros individuos.

En las relaciones laborales, la libertad más importante es la que tienen los empleados y empleadores de contratar entre sí por los medios que consideren apropiados en dilección a los resultados que estimen convenientes.

Esto no significa necesariamente que la contratación deba ser de carácter individual; en muchas circunstancias será beneficioso negociar colectivamente. En este último caso, el principio rector ha de ser también el de la libertad de contrato entre el empleado y el sindicato y la libertad de los empleadores para entrar o no en negociaciones con ellos.

Los mayores incentivos para que las relaciones laborales y sindicales sean provechosas provendrán de la competencia entre empleadores por empleados, entre empleados por puestos de trabajo y entre sindicatos por afiliados. Es la competencia, no la coerción, la que minimiza el riesgo de explotación. Para proteger la libertad de los trabajadores, los legisladores deben abandonar su deseo de regular los resultados de las relaciones laborales. El interés por el bienestar de los trabajadores requiere la abrogación de las regulaciones laborales que restringen su libertad de participar en relaciones laborales que las partes estimen convenientes. El mercado libre pone a disposición de los trabajadores una gran variedad de opciones laborales, de beneficios, de condiciones de trabajo y de

combinaciones de salario monetario y no monetario. Y como son capaces de elegir, la propuesta práctica de este trabajo se centra precisamente en ese punto dejar elegir a los trabajadores. En resumen, de lo que se trata es de que cada individuo tenga la posibilidad de elegir entre una relación laboral sujeta a las actuales regulaciones (incluyendo la recientemente aprobadas por la Ley de Empleo) o entrar en una relación laboral libre que acuerde con quien le ofrezca trabajo. Es decir que no es necesario derogar ninguna ley, ni cancelar ninguna "conquista"; se trata simplemente de darles a los trabajadores la opción de elegir si quieren adoptar el sistema de relaciones laborales que surjan de la libertad de contratación o continuar con el esquema vigente.

Por cierto deberían modificarse dos aspectos cruciales de la legislación vigente para permitir la libertad de elección: uno es la eliminación de los efectos obligatorios y generalizados de las negociaciones colectivas, ya que según nuestra propuesta podría haber individuos que preferirían pactar condiciones diferentes de las que se les obliga a aceptar. De este modo, los resultados de las convenciones colectivas serían aplicables a todos los miembros de un sindicato que adhirieran a él, pero no a quienes hubiesen preferido no adherir. Esto, a su vez, implica la abrogación de la personería gremial y las retenciones obligatorias. El segundo aspecto consiste en la eliminación del monopolio de las obras sociales para abrir la perspectiva de elegir otras alternativas del servicio de salud. Los que no desearan buscar otras posibilidades podrían continuar con la obra social actual.

Los que decidieran quedar en el sistema actual, seguirían con sus indemnizaciones por despido, sus asignaciones familiares, sus licencias, su ley de accidentes de trabajo, su seguro de desempleo, su sueldo anual complementario, su obra social, su convención colectiva y, en general, todos los "beneficios" que fueron mencionados en este trabajo. Claro que también seguirían con los actuales aportes compulsivos. En cambio, quienes decidiesen salir de este esquema serían libres de pactar las condiciones que estimasen convenientes.

Ciertamente sería un esquema novedoso que implicaría un cambio profundo en las relaciones laborales. Significaría algo nuevo. Obviamente, diferente de la actual Ley de Empleo que mantiene intactas todas las restricciones fundamentales a la libertad.

En el mencionado debate en el Congreso, el senador Menem pretendió resumir las características de la Ley de Empleo de un modo que resulta un tanto peculiar:

"La Ley Nacional de Empleo define su problemática científica desde antes del establecimiento de la relación laboral. Quiero enfatizar esto, ya que se trata de una previsión: la Ley de Empleo define la problemática en forma previa al establecimiento de la relación laboral, asumiendo el empleo como condición de existencia de la misma y como objetivo de política social. También tiende a garantizar jurídicamente el derecho a trabajar, a lograr una situación social de

empleo. Epistemológicamente, sin ignorar las virtualidades valorativas de lo filosófico, incorpora un fuerte ingrediente empírico proveniente de las ciencias sociales positivas, en la elaboración de las formulaciones jurídicas. Es decir, que aquí, señor presidente, no se ha venido a inventar nada"

6.1. Resumen de nuestra propuesta

Como bien mencionara antes Alberdi, la Constitución Argentina trataba claramente la libertad en materia de relaciones laborales en su artículo 14: "Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita [...]", y el artículo 20, que extiende estos derechos a todos los extranjeros que habitaren en el país. Como se ha hecho notar, la legislación vigente y las reformas actualmente discutidas en el Congreso no permiten la vigencia de aquellos principios constitucionales.

Como ya dijimos, la nueva ley llamada "de empleo" significa aumentar los costos laborales y, por ende, reducir el ingreso de bolsillo de los empleados (véase apartado 3.11). Además hemos analizado en su momento las otras cuatro partes esenciales de la nueva ley respecto de la llamada "flexibilización" e indemnizaciones por despidos, subsidios al desempleo, el concepto del derecho a trabajar y accidentes de trabajo que, aunque no forman parte de la Ley de Empleo sino que integran una norma separada, de hecho integran el "paquete" laboral que ahoga se discute, que hemos tratado respectivamente en los apartados 3.2, 3.3, 3.8 y 4. También hemos apuntado los graves inconvenientes del resto de la legislación laboral vigente que daña la situación de todos, pero muy especialmente la de los más necesitados. En el anexo que sigue no sólo se resume toda la legislación laboral vigente sino que se agregan referencias al nuevo paquete laboral (Ley de Empleo y Accidentes de Trabajo). En resumen, como queda dicho, en este paquete surge que el gobierno se hace responsable de conseguir empleo (artículos 1, 4 y 108 de la Ley de Empleo), se combate a los trabajadores informales y se pena a quien los haya contratado (artículo 8), se permiten en ciertas proporciones y dentro de cierto tiempo trabajadores de temporada (artículos 34 y 44), se crea un nuevo Consejo del Salario Mínimo y un Fondo Nacional de Empleo (artículo 143), lo cual

incrementa el costo laboral con nuevos aportes (artículo 145), y se establecen límites a las indemnizaciones por despido (artículo 153), así como también se limitan los montos por accidentes de trabajo (en la norma correspondiente).

En resumen, por los motivos expuestos en este trabajo proponemos una verdadera reforma laboral que respete a los trabajadores y sus respectivos contratos libres y voluntarios, al tiempo que permita obtener los mayores ingresos y salarios en términos reales.

1. Promulgar una ley que simplemente ofrezca la opción a los ciudadanos para elegir entre los "beneficios" que las actuales leyes y regulaciones laborales intentan establecer o ser libres de pactar las condiciones que acuelen con quienes estén dispuestos a contratar servicios laborales.

En este último caso, de más está decir que los arreglos contractuales -sean éstos a título individual o a través de grupos organizados- estarán sujetos a las disposiciones del Código Civil de la Nación en materia de contratos.

2. Para quienes quisieran mantenerse en el actual régimen seguirán vigentes las normas sobre accidentes de trabajo (ley 9.688), jornada legal (leyes 11.544 y 18.204), asignaciones familiares (ley 18.017 y complementarias), convenios colectivos de trabajo (ley 14.250), higiene y seguridad en el trabajo (ley 19.587), igualdad del valor de la mano de obra de la mujer (ley 20.392), sueldo anual complementario (ley 23.041), salario mínimo vital y móvil (ley 16.459), obra social (ley 18.610) y todos los regímenes especiales, normas y reglamentaciones referidas en las antes mencionadas leyes.

3. Para hacer efectiva la opción expresada en el punto primero, resulta necesario derogar las barreras legales vigentes que impiden esta posibilidad al otorgar monopolios y establecer prohibiciones de diversa índole. En consecuencia deberán abrogarse las siguientes disposiciones: artículos 7 y 12 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, que prohíbe pactar condiciones distintas de las expresadas por medio de ella.

- Artículo 4 de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo, 14.250, que obliga a acatar sus resoluciones a todos los trabajadores de la misma actividad o categoría. En adelante los resultados se aplicarían solamente a los miembros del sindicato que haya negociado la convención. También se requiere derogar los artículos 8 y 9 de la mencionada ley: el primero porque hace obligatorio el cumplimiento de las normas de las convenciones y establece que no podrán ser modificadas por contratos individuales de trabajo, y el segundo porque establece textualmente que las cláusulas que establezcan contribuciones a favor del sindicato serán obligatorias también para los no afiliados al mismo.

- Título VIII de la Ley de Asociaciones Sindicales de Trabajadores (ley 23.551), artículos 25 a 31, que establecen la "personería gremial", esto es, el monopolio de un solo sindicato en representación de todos los trabajadores de una actividad o profesión (según el artículo 31 sólo el sindicato reconocido puede representar los intereses de los trabajadores e intervenir en negociaciones).

- Obligatoriedad del aporte y monopolio de las obras sociales establecido por la ley 18.610, para que los individuos puedan escoger la cobertura de salud que estimen conveniente.

- Por último, cuando el momento resulte propicio deberá sacarse del texto constitucional la mención del artículo 14 bis que, como se ha hecho notar, resulta

incompatible con el artículo 14, el cual reconoce las libertades de contratar compatibles con una sociedad abierta.

*Los autores desean dejar expresa constancia de la colaboración y los valiosos aportes del Lic. Gustavo Lazzari a la investigación que requirió el presente trabajo.

NOTA: El presente trabajo fue desarrollado en los meses de septiembre y octubre de 1991.

(1) Rodolfo Díaz, Senado de la Nación, debate parlamentario, 17 de abril de 1991, versión taquigráfica preliminar, p. 341.

(2) Enrique Rodríguez, "Terminar con la marginalidad", El Cronista Comercial-, Buenos Aires, 16 de julio de 1991, p. 20.

(3) Manuel Mora y Araujo y Felipe Noguera, "Un perfil multiforme caracteriza el trabajo informal en la Argentina", El Cronista Comercial,., Buenos Aires, 24 de septiembre de 1991, p. 4.

(4) F.I.E.L., Regulaciones y estancamiento: El caso argentino, Ediciones Manantial, Buenos Aires, 1988, p. 24.

(5) Juan D. Pozzo, Derecho del trabajo, tomo I, Ediar Editores, Buenos Aires, 1948, p. 84.

(6) Guillermo A. Borda, Tratado de Derecho Civil Argentino, tomo II, Contratos, Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1974, p. 11.

(7) Ema Wolf y Cristina Patriarca, La gran inmigración, Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 1991, p. 32.

(8) Carlos F. Díaz Alejandro, Ensayos sobre la historia económica argentina, Amorrortu Editores, Buenos Aires, 1970, p. 39.

(9) Roberto Cortés Conde, El progreso argentino 1880-1914, Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 1979, p.210. Véase en este mismo sentido a Ezequiel Gallo, La pampa gringa, Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 1980.

(10) Véase Alberto Benegas Lynch (h), Fundamentos de análisis económico, 10* edición, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1990, p. 354 y ss. .

(11) D. C. Heldman, "Deregulating Labor Relations", Fisher Institute, Dallas, 1981, p. 6.

(12) Thomas J. Di Lorenzo, "Government's Assault on Freedom to Work", The Freeman, Irvington-on-Hudson, septiembre de 1991, p. 335.

(13) Véase Alberto Benegas Lynch (h), Liberalismo para liberales, Emecé, Buenos Aires, 1986, p. 292 y ss.

(14) Morgan O. Reynolds, "The Myth of Labor's Inequality of Bargaining Power", Journal of Labor Research, vol. XII, N° 2, 1991, p. 167.

(15) Charles W. Baird, "Labor Law Reform: Lessons From History", Cato Journal, vol. 10, N°1, Washington, Cato, 1990, p. 180.

(16) Véase Alberto Benegas Lynch (h), Fundamentos "t" l" 323 y 22

(17) Morgan O. Reynolds, "The Case for Ending Legal Privileges and Immunities of Trade Unions", en Lipset, S. M. (comps.), Unions in Transition, San Francisco, Institute for Contemporary Studies, 1986, p. 234. Para un detallado análisis que revela cómo la reducción en la jornada laboral y, en general, mejoramientos en las condiciones de trabajo dependen de la estructura de capital véase F. A. Hayek (comp.), Capitalism and the Historians, The University of Chicago Press, 1962.

(18) F. A. von Hayek, Los fundamentos de la libertad Unión Editorial, Madrid, 1959, p. 362.

(19) Adam Smith The Theory of moral Sentiments, Liberty Fund, Indianapolis, 1969 (1778) p. 380. ,

(20) Rodrigo Álamo, M., "La modernización laboral", en Estudios Públicos N° 26, Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile, 1987, p. 161.

(21) Marcelo E. Bustos Fierro y Luis Ramírez, "La neutralidad imposible", Página 12, Buenos Aires, 18 de septiembre de 1991, p. 12.

(22) Adrián Sachet, Tratado teórico de la legislación sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, tomo I, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1947, p. 5.

(23) Boletín del Departamento de Trabajo N° 4, "Organizaciones obreras en la ciudad de Buenos Aires", Departamento Nacional de trabajo, Buenos Aires, 31 de marzo de 1908, p. 68.

(24) Para analizar el examen de este tema y de la "personería gremial" véase Alberto Benegas Lynch (h), Fundamentos..., op. cit., pp. 421 y ss.

- (25) William Hutt, *La contratación colectiva*, Unión Editorial, Madrid, 1976, p. 196.
- (26) Véase Alberto Benegas Lynch (h), *Liberalismo...*, op. cit., p. 193 y ss.
- (27) Mónica Panadeiros, "El sistema de obras sociales en la Argentina: Diagnóstico y propuesta de reforma", F.I.E.L.-, Documento de Trabajo N° 29, F.I.E.L.-, Buenos Aires, agosto de 1991, p. 25.
- (28) Para ampliar este tema véase Alberto Benegas Lynch (h), *Fundamentos...*, op. cit., p. 294 y ss.
- (29) Ludwig von Mises, "Stones into Bread, The Keynesian Miracle", en *The Critics of Keynesian Economics*, Henry Hazlitt (comp.), Arlington House Publishers, New York, 1960, p. 305.
- (30) Linda M. Aguilar y William A. Testa, "Unemployment Insurance: Countercyclical or Counterproductive?", *Chicago Federal Letter* N° 47, Chicago, julio de 1991.
- (31) Solomon William Polachek, "Women in the Economy: Perspectives on Gender Inequality", en *Comparable Worth: Issue for the 80's*, vol. 1, 6-7 de junio de 1984, p. 34.
- (32) Adam Smith, *The Wealth of Nations*, Penguin, Harmondsworth, Gran Bretaña, 1974, p. 225.
- (33) Juan Bautista Alberdi, *Sistema económico y rentístico de la Confederación Argentina según su Constitución de 1853*, Escuela de Educación Económica y Filosofía de la Libertad, Buenos Aires, 1979, p. 16.
- (34) "New Zealand Business Roundtable, "Unemployment Income Support in New Zealand: Options oí Policy Reform", *New Zealand Business Roundtable*, Oackland, septiembre de 1990, p. 32.
- (35) Alejandro Ruzo, "El seguro obrero", *Boletín del Departamento del Trabajo* N° 22, Departamento Nacional del Trabajo, Buenos Aires, 1907, p. 271.